



Alles über Burn-out

BAUBRANCHE **27**
Gesund, motiviert, arbeitsfähig?

NOTFALLPSYCHOLOGIE **33**
Akutinterventionen

PSYCHOLOGIE **36**
Frustrationsreaktionen

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.at

Sicher durch den Gefahrstoffdschungel.

Der direkte Weg zu uns:

A+A in Düsseldorf
18. - 21. Oktober 2011
Halle 6, Stand E 15



Finden Sie gemeinsam mit Dräger den besten Weg zu effizienter Arbeitssicherheit.

Bei der Arbeit mit Gefahrstoffen stehen Sie und Ihre Mitarbeiter vor einer Vielzahl an Herausforderungen. Neue Anwendungen, Vorschriften und Stoffgemische verlangen verlässliche Lösungen. Nutzen Sie deshalb unsere langjährige Erfahrung im Bereich der Arbeitssicherheit. Für Ihre individuellen Anforderungen finden Sie bei Dräger ein umfassendes Portfolio an Produkten: von persönlicher Schutzausrüstung über innovative Gasmesstechnik bis hin zu Atemschutzsystemen und Dienstleistungen. Rufen Sie uns an. Wir finden gemeinsam die passende Lösung.

WEITERE INFORMATIONEN UNTER: + 43 1 609 36 02 ODER WWW.DRAEGER.AT/DSCHUNDEL



Einfach den QR-Code mit Ihrem Smartphone und geeigneter Reader-App lesen und mehr erfahren!

IMPRESSUM

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. + 43 1 662 32 96-39744, Fax+ 43 1 662 32 96-39793, E-Mail: sicherearbeit@oebgverlag.at UID: ATU 55591005, FN 2267691

Herausgeber: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), 1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Tel.: +43 1 33 111-0

Beauftragter Redakteur: Dr. Wilfried Friedl, Tel.: +43 1 33 111-530, E-Mail: wilfried.friedl@auva.at

Redaktion: Dr. Regina Ender, Tel.: +43 1 33 111-526, E-Mail: regina.ender@auva.at

Fotografie: Rainer Gryc, E-Mail: raimund.gryc@auva.at
Titelbild: fotolia/Daniel Nimmervoll

Bildredaktion/Layout/Grafik: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Art-Direktion: Peter-Paul Waltenberger
 E-Mail: peterpaul.waltenberger@oebgverlag.at
 Layout: Reinhard Schön
 E-Mail: reinhard.schoen@oebgverlag.at

Abo/Vertrieb: Karin Stieber, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. +43 1 662 32 96-39738, E-Mail: abo.sicherearbeit@oebgverlag.at

Anzeigenverkauf: Dr. Bernd Sibitz, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 Tel. +43 664 441 54 97, E-Mail: anzeigen.sicherearbeit@oebgverlag.at

Erscheinungsweise: Zweimonatlich

Hersteller: Leykam Druck GmbH & CoKG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Der Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers bzw. Verlages gestattet. Für Inserate bzw. die „Produkt-Beiträge“ übernimmt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt keine Haftung. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs.1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.



Roboter – die besseren Arbeitnehmer?

Eine Blitzumfrage der AUVA ergab, dass 75 Prozent der befragten Führungskräfte psychischen Belastungen mehr Bedeutung beimessen als körperlichen. Mit dieser Eindeutigkeit haben wir nicht gerechnet. Aber sie ist eine Tatsache, die die Alarmglocken schrillen lässt. Zudem weisen die Fehlzeitenreporte der letzten Jahre psychische Belastungen zunehmend als Ursache von betrieblichen Ausfallzeiten aus.

Was ist los mit der menschlichen Psyche? Seelische Belastungen hat es ja schon immer gegeben. Mit ihnen fertig zu werden gehört quasi zum Erbgut. Einzelne sind zwar darunter zusammengebrochen, aber bei Weitem nicht der überwiegende Teil. Warum psychische Belastungen zunehmen, beschäftigt die Experten. Wahrscheinlich gibt es viele Antworten.

Diese Ausgabe der SICHEREN ARBEIT befasst sich schwerpunktmäßig mit der Psyche. Sie ist und bleibt ein wesentliches Merkmal alles Lebenden, die Antenne zur Umwelt – egal ob

Mensch, Tier oder Pflanze. Und sie nimmt wesentlichen Einfluss auf die Wertschöpfung im Sinne der Arbeitswelt. Unter zu viel Stress leidet alles.

Die Folgen zu hoher psychischer Belastungen in der Arbeitswelt von heute haben einen Namen: „Burn-out“. Wir gehen der Frage nach, ob es diesen „Liebling des Boulevards“ wirklich gibt. Die Antwort vorwegnehmend, informieren wir über moderne Methoden der Arbeitsmedizin und der Arbeitspsychologie, die Folgen der neuen Krankheit möglichst rasch in den Griff zu bekommen.

Und wir gehen einem wichtigen Ursprung von Burn-out nach: der Frustration. Zunehmend viele Arbeitnehmer geben täglich ihr Bestes und erleben dennoch eine Enttäuschung nach der anderen. Die Reaktion darauf ist eine reflexartige Verhaltensänderung, um sich weitere enttäuschende Erlebnisse zu ersparen.



ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Ihr Redaktionsteam: SICHERE ARBEIT
 Dr. Wilfried Friedl | Dr. Regina Ender

Unsere Wirtschaft braucht dringend motivierte und qualifizierte Beschäftigte. Ob und wie Motivation und Qualifikation in der körperlich wie psychisch anstrengenden Baubranche möglich sind, erfahren Sie in dieser Ausgabe. Nicht zuletzt informieren wir Sie über eine Form der seelischen Reaktion, die im Falle eines schweren Arbeitsunfalls bei Kollegen auftritt, die diesen als Augenzeugen erleben mussten – und darüber, wie man damit umgeht.

Es lohnt sich, in den Menschen zu investieren ... bei aller Zukunft, die man dem Roboter vorhersagt. Er wird den Menschen als Arbeitskraft nicht ersetzen können, weil er sich (bis auf Weiteres) nicht fortpflanzen und damit nicht weitergeben kann, was den Menschen auszeichnet: lernfähig und damit der bessere Arbeitnehmer zu bleiben. Das hofft

Ihr Redaktionsteam

CHEMIE	10
Neu: Gefahrstoffverzeichnis auf www.eval.at Robert Piringer	
INSTANDHALTUNG	11
Thermografie in der Elektrotechnik Ernst Esztl	
UNFALLVERHÜTUNG	12
Die Unfallmeldung – Basis einer Fehlerkultur Josef Drobits	
INFORMATIONSMEDIEN	13
Sicherer Umgang mit Zytostatika Renate Burger	
INNOVATION	14
Bewegung ist alles Maria Anna Hilscher	
VORTRAG	16
Burn-out: Gibt es das wirklich? Astrid Antes	
PSYCHOLOGIE	18
Burn-out: Methoden der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie in der Praxis Thomas Strobach	
LADEGUTSICHERUNG	22
Pick-up und Kipper neuerer Bauart Christian Kratzer	
BAU	24
Mit Sicherheit planen Hannes Lichtmanegger	
GESUND, MOTIVIERT UND ARBEITSFÄHIG –	27
Geht das? Auch in der Baubranche? Renate Czeskleba, Irene Kloimüller	
AKUTINTERVENTION	33
Notfallpsychologische Intervention Patrick Winkler	
PSYCHOLOGIE	36
Frustrationsreaktionen – Ein psychischer Regelkreis Johanna Preisinger, Paul Weingarten	
STANDARDS	
Events Aktuell	6
Vorschriften/Normen	41
Termine, Seminare	44
Bücher	45
Produkte	50

EMES Elektromagnetische Felder Evaluierungssystem

Die Richtlinie 2004/40/EG und deren Änderung 2008/46/EG sehen eine Evaluierung aller Arbeitsplätze in Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmer vor tatsächlichen oder möglichen Gefährdungen ihrer Gesundheit und Sicherheit durch die Einwirkung von elektromagnetischen Feldern (0 Hz bis 300 GHz) vor. Die Umsetzung der Richtlinie wurde mit 30. April 2012 terminisiert. Ab diesem Datum wird es demnach erforderlich sein, alle Arbeitsplätze fundiert zu evaluieren – wenngleich bei einem Großteil aller Arbeitsplätze nicht mit einer hohen Belastung durch elektromagnetische Felder zu rechnen ist. Eben für diese fundierte Evaluierung der Arbeitsplätze wurde EMES entwickelt.

Die einfach gestaltete Oberfläche ermöglicht es dem Benutzer, auch ohne Vorkenntnisse die Unbedenklichkeit eines Arbeitsplatzes festzustellen. Für die Evaluierung mit EMES ist nur die Angabe der Strahlungsquellen sowie des Abstandes derselben zum Arbeitsplatz notwendig. Hierfür trägt der Benutzer die Distanz zwischen dem jeweiligen Arbeitsplatz und allen relevanten Strahlungsquellen ein. EMES bewertet dann konform die Emission dieser Quellen. Das Programm liefert den Expositionscoeffizienten jeder Quelle sowie den Gesamtexpositionscoeffizienten. Die für die Exposition do-

minante Quelle wird hervorgehoben, das Ergebnis der Evaluierung leicht verständlich als Ampelbewertung angezeigt. Neben Arbeitsplätzen mit mehreren Quellen lassen sich natürlich auch einzelne Quellen mit EMES beurteilen.

In Kooperation mit Seibersdorf Laboratories wurden alle an Büroarbeitsplätzen vorkommenden Quellen genau vermessen und die Angaben in einer Datenbank hinterlegt. Diese wird in Zukunft um zusätzliche Quellen und Branchen erweitert und laufend aktualisiert. Das Ergebnis der Evaluierung kann zur Dokumentation auf Papier ausgedruckt und elektronisch gespeichert werden. Dies schafft Rechtssicherheit für den Arbeitgeber, da bei Bedarf jeder Schritt der Mess- und Dokumentationskette belegbar ist.

WEITERE INFORMATIONEN

Das Programm EMES (Elektromagnetische Felder Evaluierungssystem) ist im Internet unter folgendem Link zu finden und downzuladen: www.eval.at/emes

Dipl.-Ing. Dr. Hamid Molla-Djafari, AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65. 1200 Wien
Tel. +43 1 331 11-445
E-Mail: Hamid.Molla-Djafari@auva.at



IVSS – ILO: Internationale Deklaration für Prävention

28 Arbeitsminister aus allen Teilen der Welt trafen sich anlässlich des XIX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit Mitte September in Istanbul, um eine Erklärung zu unterzeichnen. In der „Istanbul-Deklaration“ geht es insbesondere darum, dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit Vorrang einzuräumen und auch die Zustimmung des Islam für Schadensvermeidung zu finden. „Kein materielles Ziel ist wichtiger, als Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, erklärte Recep Tayyip Erdogan, der einflussreiche Ministerpräsident der Türkei.

Am XIX. Weltkongress nahmen rund 5.400 Experten und Entscheidungsträger aus über 140 Ländern teil. Das umfangreiche Programm umfasste

31 Symposien, 960 Präsentationen sowie 19 „Side Events“. In einem der Symposien präsentierte die AUVA ihre vier Kernaufgaben und deren synergetischen Zusammenhänge. Die ersten Preise des Internationalen Film- und Multimediafestivals gingen an die Schweiz, Brasilien, Großbritannien und Schweden. Eine spezielle Erwähnung gab es für die europäische Koproduktionsserie „Napo“, an der auch die AUVA beteiligt ist. Lokaler Organisator des IVSS-ILO-Weltkon-



gresses war das türkische Arbeitsministerium CSGB. Der nächste Weltkongress findet von 24. bis 27. August 2014 in Frankfurt am Main statt.

Lokaler Organisator ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).

Neues Portal für Arbeitsschutzfilme

Neue Mediathek veranschaulicht Maßnahmen in Wort und Bild

Vielen Fachkräften für Arbeitssicherheit fehlt bei der Vorbereitung einer Arbeitsschutzunterweisung noch ein ansprechender Film, um die Themen zu veranschaulichen. Jetzt ist die Suche einfacher geworden. Mehr als 11.000 Arbeitsschutzakteure haben sich die neue Mediathek schon angesehen:

Unter www.arbeitsschutzfilm.de finden Akteure im Arbeitsschutz seit Kurzem Links zu mehr als 160 einsetzbaren Arbeitsschutzfilmen oder -clips. Diese sind 30 Fachkategorien zu Themen wie Brand- und Explosionsschutz, Gefahrstoffe, persönliche Schutzausrüstung, Transport oder Stolpern – Rutschen – Stürzen zugeordnet, was das Auffinden der Filme sehr leicht macht. Den Bedarf für ein derartiges Portal zeigte Anfang des Jahres eine Umfrage im Rahmen der Berliner Initiative Gesunde Arbeit (BIGA), die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet und unterstützt wurde.



Die neue Mediathek wird als überaus hilfreiches Arbeitsmittel für den betrieblichen Einsatz sehr gut angenommen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe verschiedenster Branchen und auch aus dem kommunalen Bereich nutzen das Angebot und stellen bisher die Mehrzahl der täglich rund 500 Besucher auf der neuen Website.

www.arbeitsschutzfilm.de

AUVA-Sicherheitspreis: Steirer holten sich den Sieg

Menschen, die den Beruf eines Murers oder Zimmerers ausüben, haben ein besonders hohes Unfallrisiko. Hoch gefährdet sind dabei junge, unerfahrene Arbeitnehmer. Deshalb setzt die AUVA seit Jahren Schwerpunkte in der Prävention am Bau, insbesondere für Lehrlinge.

Ein wichtiger Schwerpunkt ist der Große Sicherheitspreis, der gemeinsam mit der Gewerkschaft Bau-Holz und der WKÖ/Geschäftsstelle Bau vergeben wird. 27 Lehrlinge der österreichischen Berufsschulen für Bau und Zimmererei im dritten Jahr nahmen kürzlich in Eisenstadt am Abschlussbewerb des 11. Großen Sicherheitspreises für Baulehrlinge teil. Der erste Platz bei den Maurern und der erste Platz bei den Zimmerleuten gingen



jeweils an einen Lehrling aus der Landesberufsschule Murau. Die Top 3 der Maurer und der Zimmerer wurden mit Reisegutscheinen und einem Pokal prämiert. Als Auszeichnung für die

Leistungen auf dem Gebiet des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes auf der Baustelle erhalten auch die Berufsschulen der jeweiligen Gewinner einen Pokal.

Veranstaltung „Burn on statt Burn-out“

Die Ärztin und Unternehmerin Dr. Martina Leibovici-Mühlberger gab am 16. Juni 2011 in der WKO umfangreiche Tipps für UnternehmerInnen zur Früherkennung von Burn-out. Sie berücksichtigt auch den richtigen Umgang mit gefährdeten MitarbeiterInnen.

ARIADNE SEITZ

Burn-out oder das Erschöpfungssyndrom ist in aller Munde. Was können speziell UnternehmerInnen tun, um sich und ihr Personal vor dieser ernst zu nehmenden psychischen Erkrankung zu bewahren? Bereits im Frühstadium sind Anzeichen der Erschöpfung zu erkennen, die auf der körperlichen ebenso wie auf der geistigen und der emotionalen Ebene auftreten. Daneben gibt es eine Reihe von Begleitsymptomen wie beispielsweise Tinnitus oder Magen-Darm-Problemen.

Wie verläuft ein Burn-out?

Dr. Leibovici-Mühlberger erläuterte folgende Stadien:

- Zwang, sich zu beweisen
- Verstärkter Einsatz
- Vernachlässigung eigener Bedürfnisse
- Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen
- Umdeutung von Werten
- Verstärkte Verleugnung auftretender Probleme
- Endgültiger Rückzug
- Verlust des Gefühls für die eigene Persönlichkeit
- Innere Leere (Angstzustände)
- Depression und Erschöpfung (Dauerschlaf)
- Völlige Burn-out-Erschöpfung (Abschaltung körperl. Systeme – Suizidgefährdung)

Bereits Phase 3 – die Vernachlässigung eigener Bedürfnisse – bezeichnet die Expertin als „Hinschaustadium“. Denn bis Phase 6 stehen die Chancen einer Wiederherstellung der Betroffenen sehr gut. Noch kann zum Beispiel der Partner helfen und auf einen Arztbesuch drängen – wenn nicht ohnehin schon eine Panikattacke den Patienten selbst zu einem Spezialisten führt. Denn die Hintergründe sind in einem „neurologischen Backstagebereich“ anzutreffen. Einerseits ist das Motivationssystem abgestürzt, andererseits das Stresssystem hochgefahren worden. Das Immunsystem funktioniert nicht mehr richtig, es kommt zur Infektanfälligkeit mit Entzündungsgefährdung. Welche Personen sind höher gefährdet, am Erschöpfungssyndrom zu erkranken? Dr. Leibovici-Mühlberger spricht hier von einem Überlappungsbereich, den sie die „Blume des Bösen“ nennt und mittels einer grafischen Darstellung veranschaulicht.

Ein Bereich ist die individuelle Komponente – die psychische Grundstruktur – eines Menschen. Das Groteske daran: Dabei handelt es sich um Eigenschaften, die bei Managern und Unternehmern durchaus erwünscht sind – beispielsweise ein großes Maß an Durchhaltevermögen sowie die Bereitschaft, Grenzen zu überschreiten. Zu diesen Eigenschaften gesellt sich in vielen Fällen auch starkes Harmoniebedürfnis. Der zweite entscheidende Faktor ist die gesellschaftliche Komponente. Darunter können der Verlust eines Stützsystems (Familie, Freunde), das hohe Lebenstempo und ein erhöhter Anspruch an Selbstmanagement fallen. Die dritte Komponente ist die Risikowahrscheinlichkeit psychischer Ursachen, die bereits in der frühkindlichen Phase verankert

wurden. Dazu gehört zum Beispiel die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu erfahren: „Ich kann etwas erreichen!“ Nicht nur biologische Stressoren unserer Zeit wie Reizüberflutung, Erlebnisdruck und die enorme Zunahme des Lebenstempos – nach dem Motto: „Ich weiß nicht wohin, aber ich bin schneller dort!“ – verstärken die Situation. Hinzu kommen noch soziologische Stressoren. Mit der Unübersichtbarkeit der eigenen Lebenswelt kommt es zu einem Wertpluralismus, der zur Verunsicherung hinsichtlich der Grundwerte führen kann. „Alles ist möglich, aber nix ist fix!“ Es fehlt Zuverlässigkeit.

Die jüngste Patientin mit diagnostiziertem Burn-out ist eine 19,5 Jahre alte Studentin. Dr. Leibovici-Mühlberger – selbst Mutter von vier Kindern – sieht die Ursache u. a. auch in der proklamierten Chancenvielfalt, die unweigerlich zu einem Wahldilemma führt. Frauen sind besonders gefährdet, weil sie neben der beruflichen Tätigkeit immer noch maßgeblich an der Haushaltsführung und Kindererziehung beteiligt sind und viel zu wenig Unterstützung von ihrem Partner erhalten. Sie rät beruflich wie privat zur Erstellung eines Entlastungsportfolios („Wer kann mich bei welchen Tätigkeiten entlasten?“) als Selbstcheck – mit Hauptaugenmerk darauf, Nein sagen zu können. Denn jedes Nein ist ein Ja zu sich selbst! Der Leitfaden mit Checklisten zu diesem Thema und Infos zur Veranstaltung sind unter www.unternehmerservice.at zu finden.

Mag. Ariadne Seitz, AUVA

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien, Österreich

Tel.: +43 1 331 11-958,

Fax: +43 1 331 11-610

E-Mail: Ariadne.Seitz@auva.at



Partizipation in der Gesundheitsförderung

Partizipation in der Gesundheitsförderung ist in aller Munde. Gemeint ist die Beteiligung jener Menschen, die von der Gesundheitsförderung erreicht werden sollen, bei der Planung und Durchführung entsprechender Maßnahmen. Aber wie wissen wir, ob eine Beteiligung tatsächlich stattfindet? Und nach welchem Maßstab können wir beurteilen, ob sie gelungen ist? Eine Veranstaltung des Fonds Gesundes Österreich befasste sich mit diesem Thema.

REGINA ENDER

Partizipation gilt in der Ottawa-Charta als grundlegendes Prinzip für die Praxis der Gesundheitsförderung. Grundannahme dafür ist, dass Projekte wirkungsvoller und nachhaltiger sind, wenn die angesprochenen Menschen aktiv in den Veränderungsprozess miteinbezogen werden. Gewonnen wurden diese Erkenntnisse aus langjährigen Erfahrungen mit Gemeindeprojekten und Bürgerinitiativen. Experten und Expertinnen haben oft klare Vorstellungen, was Zielgruppen brauchen, welche Probleme vorhanden sind und mit welchen Strukturen sie bearbeitet werden sollten, um gesundheitsförderliche Prozesse zu initiieren.

Die Beteiligung der Zielgruppe

Um die Bedürfnisse der Zielgruppe in Erfahrung zu bringen, ist ein partizipatives Vorgehen notwendig. Den viel zitierten Satz „Betroffene zu Beteiligten machen“ kennen zwar viele, oft wird jedoch nicht das Gleiche darunter verstanden. Kann man z. B. bereits dann von Partizipation sprechen, wenn Mitglieder der Zielgruppe nach ihren Bedürfnissen gefragt werden, ihre Meinung für ein erstelltes Konzept eingeholt wird oder sie in Beiräten und Ausschüssen sitzen? Diese Fragen zeigen, dass es einer genauen Definition von Partizipation bedarf. Von „echter“ Partizipation

wird gesprochen, wenn Personen oder Gruppen Entscheidungsmacht haben. Je größer diese Entscheidungsmacht, umso größer ist der Grad der Partizipation. Für die Projektleitung heißt das, Entscheidungsmacht abzugeben oder zu teilen, eigene Vorstellungen infrage zu stellen und bereits geplante Vorhaben überprüfen zu lassen. Das ist keine einfache Voraussetzung, da auf den Projektleitungen oft Druck und Ergebniszwang lasten. Ein reflexiver Umgang mit Partizipation ist daher unabdingbar. Die Projektleitung muss zu Beginn des Projektes entscheiden, welche Form von Partizipation möglich ist, wie sie realisiert und entsprechend kommuniziert werden kann. Wenn Beteiligten Mitentscheidung versprochen wird, in der Realität aber nur Mitsprache möglich ist, kommt es zu Frustration und Demotivation.

Stufen der Partizipation

Um einschätzen zu können, inwieweit Partizipation umgesetzt wird, wurden Modelle entwickelt, die helfen, den Grad der Partizipation zu bestimmen. Partizipation ist kein Entweder-oder, sondern ein Entwicklungsprozess. In vielen Settings müssen zunächst Vorstufen der Partizipation realisiert werden, bevor eine direkte Beteiligung an Entscheidungsprozessen möglich ist. Das Berliner Modell zur Beurteilung der Partizipation sieht insgesamt neun Stufen vor:



- Nicht-Partizipation: Instrumentalisierung (1), Erziehen und Behandeln (2)
- Vorstufen der Partizipation: Information (3), Anhörung (4), Beteiligung (5)
- Partizipation: Mitbestimmung (6), teilweise Entscheidungskompetenz (7), Entscheidungsmacht (8)
- Weit über Partizipation hinaus: Selbständige Organisation (9)

Dieses Modell erleichtert die Entscheidung, welchen Grad an Partizipation man in einem Projekt realisieren kann und will. ■

Dr. Regina Ender
E-Mail: regina.ender@auva.at



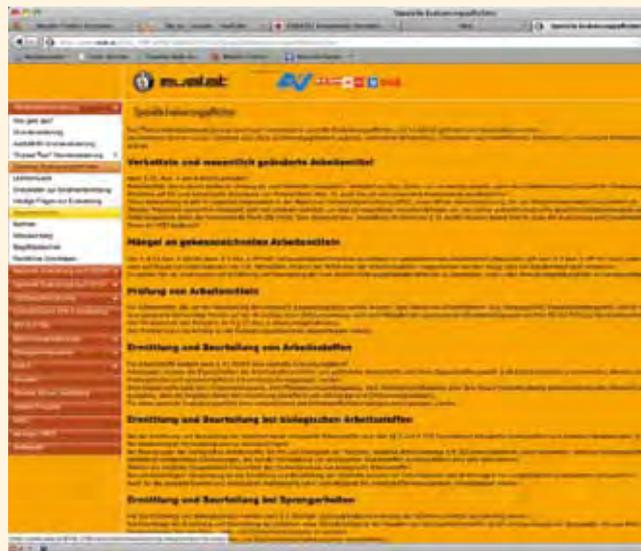
Neu: Gefahrstoffverzeichnis auf www.eval.at

Verwenden Betriebe in einem Bereich gefährliche Arbeitsstoffe, ist laut der Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. II Nr. 478/1996, ein Verzeichnis der verwendeten gefährlichen Arbeitsstoffe zu erstellen.

ROBERT PIRINGER

Gelten für gefährliche Arbeitsstoffe Grenzwerte, sind die jeweiligen MAK- (Maximale Arbeitsplatzkonzentration) oder TRK-Werte (Technische Richtkonzentration) anzuführen. Darüber hinaus müssen auch die Eignungs- und Folgeuntersuchungen berücksichtigt werden. Um diese Anforderungen zu erfüllen, hat die AUVA ein Werkzeug zur Erfüllung dieser Vorschriften ausgearbeitet und unter www.eval.at zur Verfügung gestellt.

Um mit diesem Werkzeug sinnvoll arbeiten zu können, ist es im ersten Schritt notwendig, aktuelle Sicherheitsdatenblätter – Ausstellungsdatum nicht älter als zwei Jahre, erstellt nach der REACH-Verordnung (EU) 1907/2006 – vorzubereiten. Nach Aufruf der Schaltfläche „Gefahrstoffverzeichnis“ ist es möglich, verwendete gefährliche Arbeitsstoffe nach der alten EU-Kennzeichnung mit den orangefarbenen Gefahrensymbolen und den dazugehörigen R-Sätzen oder nach der neuen GHS-Kennzeichnung mit den rot eingerahmten Gefahrenpiktogrammen und den dazugehörigen H-Sätzen in das Verzeichnis einzutragen. Finden am Arbeitsplatz beide Kennzeichnungssysteme Verwendung, wird ein Gefahrstoffverzeichnis nach der alten und eines nach der neuen Kennzeichnung angelegt. Nach dieser Auswahl können Produktname, Hersteller und Einsatzmenge des gefährlichen Arbeitsstoffes vermerkt werden. Diesem Schritt folgt die Eintragung der gefährlichen Inhaltsstoffe (Punkt 3 des Sicherheitsdatenblattes). Hat der Inhaltsstoff einen Grenzwert, ist die Schaltfläche „Neuen Inhaltsstoff aus der Datenbank einfügen“ zu wählen; die Datenbank schlägt dann in einem Pulldown-Menü alle Treffer mit der eingegebenen Buchstabenfolge vor. Der richtige Inhaltsstoff lässt sich in der Folge durch Klicken auswählen. Ist kein Grenzwert vorhanden, so gilt es den Inhaltsstoff als neuen Stoff einzutragen. Jedenfalls sind zuerst alle gefährlichen Inhaltsstoffe einzugeben. Danach sind die R-Sätze oder H-Statements auszuwählen, die dem gesamten Produkt zugeordnet sind; diese finden sich derzeit unter Punkt 15 des Sicherheitsdatenblattes. Die Erfassung der R-Sätze aller unter Punkt 3 angegebenen Inhaltsstoffe ist falsch und führt zu unzulässigen Einträgen. Über die Schaltfläche „Produkt fertigstellen“ gelangen Sie in das angelegte Verzeichnis. Sie können ein weiteres Produkt im Arbeitsbereich eintragen oder das Gefahrstoffverzeichnis anlegen. Im Gefahr-



stoffverzeichnis sind der aktuelle österreichische Grenzwert und die Untersuchungspflicht nach VGÜ vermerkt. Erscheint ein Hakerl im Feld VGÜ, dann besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen Untersuchungspflicht; taucht ein Fragezeichen auf, ist eine weitere Klärung notwendig (beispielsweise erscheint beim Eintrag Quecksilber ein Fragezeichen, da nicht alle Quecksilberverbindungen untersuchungspflichtig sind). Bleibt das Feld VGÜ leer, besteht keine Untersuchungspflicht. Zusätzlich können Sie einen Messwert für den Arbeitsbereich oder einen DNEL-Grenzwert in das vorgesehene Feld im Gefahrstoffverzeichnis einsetzen. Auf der zweiten Seite des Gefahrstoffverzeichnisses ist ersichtlich, welche Eigenschaften die verwendeten Produkte im Arbeitsbereich aufweisen, ob sie z. B. krebserzeugend oder sensibilisierend oder leicht entzündlich sind. Je nach vorgefundenen Eigenschaften enthält der Text unter dem Gefahrstoffverzeichnis die zutreffenden Vorschriften, wie z. B. bei krebserzeugenden Stoffen Ersatzstoffpflichten, Aufzeichnungspflichten, Umluftverbot etc. Mit diesem Werkzeug wird es auch für die chemisch nicht ausgebildeten Präventivfachkräfte einfacher, die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich gefährlicher chemischer Produkte zu erkennen und einzuhalten. Beachten Sie bitte, dass Ihre Eingaben aus Datenschutzgründen nicht auf dem Internetserver gespeichert werden dürfen. Wenn Sie länger als vier Stunden keine Einträge getätigt haben, schaltet das Werkzeug automatisch ab und Ihre Daten sind verloren – außer Sie haben diese vorher als pdf-Datei auf Ihren Rechner geladen. Das Wiedereinlesen erstellter pdf-Dateien ist möglich – damit können z. B. bei neuen Produkten bestehende Gefahrstoffverzeichnisse einfach aktualisiert werden.

E-Mail: robert.piringer@auva.at

Thermografie in der Elektrotechnik

Für die Infrarotthermografie gibt es in der Elektronik und Elektrotechnik viele Anwendungsgebiete: Sie kommt in der vorbeugenden Instandhaltung, Forschung und Entwicklung, bei der Prozessüberwachung, Schadenserkennung und Schadensminimierung zum Einsatz.

ERNST ESZTL

Die professionellen Einsatzmöglichkeiten der Infrarotthermografie in Elektronik und Elektrotechnik sind ebenso vielfältig wie die Gründe für deren Einsatz.

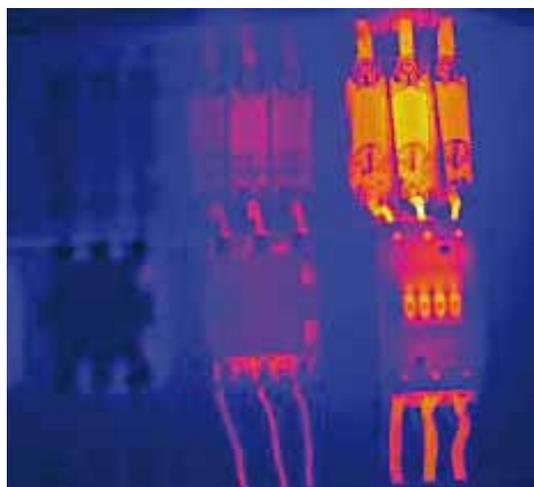
Vorbeugende Instandhaltung

Das bekannteste Einsatzgebiet der Infrarotthermografie ist die vorbeugende Instandhaltung. Ziel ist es, eine Fehlerquelle zu identifizieren, bevor sie zum Problem wird. Dies verhindert teure Stillstandszeiten durch unplanmäßigen Ausfall von Systemen, Maschinen und Produktionsanlagen. Da dem Ausfall eine abnormale Erwärmung des entsprechenden Bauteils vorausgeht, ist die Infrarotthermografie das ideale Werkzeug für diesen Zweck. Damit lassen sich mögliche Fehler bereits im Vorfeld, eventuell im Rahmen von Routineinspektionen, sichtbar machen. Seit vielen Jahren werden von Unternehmen mit höheren Risiken auch höhere Versicherungsprämien eingehoben; die Auflagen für den Abschluss einer solchen privaten Versicherung sind außerdem strenger als bei „ungefährlichen“ Betrieben. Bezüglich des Brandschutzes war daher die Instandhaltung elektrischer Anlagen ein Schwerpunkt seitens der Ver-

sicherung. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen müssen Betriebe elektrische Anlagen wiederkehrend prüfen. Die Intervalle werden in der Elektroschutzverordnung geregelt beziehungsweise von der Behörde vorgeschrieben. Somit besteht mehrfache Forderung, die Anlage zu prüfen. Es gibt aber auch mehrere Begründungen, warum geprüft werden soll. Die Verfügbarkeit ist oft durch Verschleiß und Verschmutzung nicht gewährleistet. Ebenso sollen Mängel, die aufgrund der thermischen Bedingungen entstehen, erkannt und behoben werden, um Brände zu verhindern. Verschiedene Hersteller haben sogar Empfehlungen über die Kontrollintervalle der Schraubverbindungen herausgegeben. Werden Leitungen, z. B. in Leitungstrassen oder Rohren, dazugezogen und wird die erlaubte Belastung überschritten, können thermische Probleme auftreten, die Isolation wird schnell kaputt – grundsätzlich lassen thermische Belastungen elektrische Betriebsmittel schneller altern.

EU-Woche 2010/11

Das Thema der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz 2010/11 ist Sichere Instandhaltung. Im Bereich Elektrotechnik



hat die AUVA unter anderem die Thermografie und ihre Anwendbarkeit erhoben und mit den Erfahrungen der Betriebe, die schon Thermografie verwenden, verglichen. Ein weiteres Anwendungsgebiet liegt im Bereich der mechanischen Instandhaltung. Hier können die Belastung sowie die Alterung von Wellenlager und Motoren bestimmt werden und für die vorbeugende Instandhaltung wichtige Abläufe regeln. In den nächsten Monaten wird es im Zuge dieses Europäischen Projekts Aktionen und Informationsmaterial zu den verschiedenen Fachbereichen geben. ■

Ing. Ernst Esztl
AUVA
E-Mail: Ernst.Esztl@auva.at



Die Unfallmeldung als Basis einer Fehlerkultur!

Tätigkeiten und Dienstleistungen der AUVA basieren auf dem „ex offo“-Prinzip. Das bedeutet: Wird ein Arbeitsunfall nicht gemeldet, erlangt niemand offiziell darüber Kenntnis. Außerdem wird einer wichtigen pädagogischen Lernspirale die Basis entzogen: Einen bekannten Fehler soll man nie zweimal machen!

JOSEF DROBITS

Erinnern Sie sich noch an Ihre Schulzeit? Und an die mahnenden Worte der Eltern: „Melde dich doch öfter im Unterricht!“ Und dann beim Bundesheer: „Machen Sie Meldung!“ Auch im späteren Leben ist der Begriff „Meldung“ eher negativ besetzt: durch Meldung von „Verkehrsunfällen“, Meldungen an Behörden etc. Nicht-Melden kann auch zum Vorwurf gemacht werden: „Warum hast du dich nicht gemeldet?“

All das mögen Gründe dafür sein, warum das Ausfüllen einer Unfallmeldung – unabhängig vom Ereignis an sich – im Allgemeinen ungern erledigt und oft an unbeteiligte Dritte delegiert wird. Mit zum Teil fatalen Konsequenzen – nicht nur was die Ansprüche des Versicherten gegenüber dem Unfallversicherungsträger betrifft. Arbeitsunfälle, so tragisch und schmerzhaft sie auch sind, tragen wesentlich zur Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes bei. Fehlen die Angaben über die Unfallentstehung, wird einer extrem wichtigen positiven Lernspirale die Basis entzogen. Diese Tatsache wird auch von großen Unternehmen selten erkannt. Oft fehlen bei der Unfallmeldung

personenbezogene Daten, Sozialversicherungsnummer, Unfallzeitpunkt, Unfallort, Unfallzeugen etc. Viele Unfallmeldungen zeichnen sich auch bei der Beschreibung des Unfallhergangs durch einen Hang zum Minimalismus in Nennformgruppen mit maximal drei Wörtern aus. Nicht viel besser steht es um die Beschreibung der verletzten Körperteile und deren Versorgung in der Rettungskette. Eine positive Fehlerkultur zu implementieren beginnt mit der Erstellung einer brauchbaren Unfallmeldung. Daher sei hier eine kurze Checkliste der wichtigsten Fakten bei der Beschreibung von Unfällen wiedergegeben, exemplarisch für den Bereich Unfälle mit Chemikalien:

- Wo genau ist der Arbeitsunfall passiert? (Labor, Gang, Institut, Produktion ...)
- Wer war beteiligt/involviert? (z. B. Student: verunfallt, Kollege: Erste-Hilfe-Leister ...)
- Welche Funktion haben die am Unfall Beteiligten?
- Welche Verletzung wurde festgestellt/vermutet/diagnostiziert (z. B. Schnittverletzung, Säurekontakt etc.)? Wichtig: nichts verschweigen, fundierte Vermutungen äußern – oft liegt noch keine Diagnose vor!

- Welche/r Körperteil/e ist/sind betroffen? (z. B. Hände und Unterarme)
- Wie hat die Rettungskette funktioniert, was wurde gemacht/unterlassen? (z. B. Augenspülflasche)
- Welche Chemikalien waren beteiligt? (z. B. Salzsäure)
- Bei welcher Temperatur? (z. B. 21 °C)
- Wie lange haben die chemischen Stoffe auf den Verunfallten eingewirkt? (z. B. ca. zwei Minuten)
- Welche Versuche waren beim Unfallgeschehen geplant? (Grobbeschreibung reicht!)
- Welche Gerätschaften/Geräte/Hilfsmittel waren involviert? (z. B. Textillappen)
- Gab es zum Unfallzeitpunkt besondere, außergewöhnliche Umstände? (z. B. Boden rutschig, Pfeifen der unter Druck stehenden Apparatur? ...)

Dipl.-Ing. Dr. Josef Drobits
Unfallverhütungsdienst der
AUVA-Landesstelle Wien
1200 Wien
Webergasse 4
Tel.: + 43 1 331 33-602
E-Mail:
Josef.Drobits@auva.at



Infomationsmedien für Gesundheitsberufe II – „Sicherer Umgang mit Zytostatika“

Der Umgang mit Zytostatika stellt aufgrund der krebserregenden, erbgutverändernden sowie fortpflanzungsgefährdenden Wirkungen dieser Arzneimittel einen hochsensiblen und gefährlichen Bereich im Krankenhausalltag dar.

RENATE BURGER

Hochwirksame Arzneimittel-Spezialitäten wie Zytostatika kommen in der modernen Medizin verstärkt zur Anwendung. Diese Arzneimittel sind jedoch meist auch krebserregend, erbgutverändernd und fortpflanzungstoxisch. Sie bergen daher potenzielle Gefahren für Gesundheitspersonal, das mit ihnen in der täglichen Arbeit hantiert.

Bei Zubereitung, Verabreichung, Entsorgung und Transport von Zytostatika können geringste Mengen dieser Arzneimittel durch Leckage oder Aerosolbildung über die Atemwege und die Haut aufgenommen werden. Eine besondere Gefahr für das medizinische Personal ist gegeben, wenn die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht eingehalten werden. Neben einem entsprechend gestalteten Arbeitsumfeld ist daher eine intensive Information und Schulung des Personals die effizienteste Möglichkeit, Arbeitsunfälle zu verhindern. Die „Informationsmedien für Gesundheitsberufe II – Sicherer Umgang mit Zytostatika“ liefern – in Form eines Handbuchs und Schulungsfilms – erstmals in Österreich Empfehlungen zum adäquaten Umgang mit CMR-Substanzen und eine Anleitung zur Erarbeitung krankenhauserinterner Richtlinien. Entwickelt wurden die neuen Medien, die von der Firma Gesundheitsma-

nagement herausgegeben werden, in Zusammenarbeit mit der AUVA. Expertinnen und Experten aus den verschiedensten Bereichen (Pharmazie, Medizin, Pflege, Sicherheitsfachkräfte) haben den Inhalt der Beiträge erarbeitet. Erfahrungen aus der Praxis werden für die tägliche Arbeit greifbar gemacht und viele praktische Hinweise zum sicheren Umgang mit Zytostatika geliefert. Dargestellt werden geeignete technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen. Vermittelt werden Fakten zum Gefahrenpotenzial durch Zytostatika sowie zur Gefährdungsermittlung am Arbeitsplatz, Grundsätze zum sicheren Umgang mit Zytostatika, Hinweise auf Schutzmaßnahmen beim Gebrauchsfertigmachen, bei der Applikation und Entsorgung von Zytostatika.

Zentrale Themen sind auch das Verhalten im Notfall, arbeitsmedizinische Maßnahmen sowie versicherungsrechtliche Aspekte. Alle Ausführungen beziehen sich auf den Umgang mit Zytostatika und anderen Arzneimitteln mit kanzerogenen, mutagenen und reproduktionstoxischen Inhaltsstoffen (CMR-Substanzen) in Einrichtungen des Gesundheitswesens. Die Medien orientieren sich an den vom Bundesministerium für Gesundheit im Mai 2011 veröffentlichten „Standards für das Gebrauchsfertigma-



Beim Umgang mit Zytostatika ist höchste Sorgfalt im Hinblick auf den Produkt- und Personenschutz geboten.

chen, die Applikation und die Entsorgung von Zytostatika“, welche im Handbuch aufgenommen wurden. Sie unterstützen alle Beschäftigten im Gesundheitssektor, die mit Zytostatika und/oder ähnlichen CMR-Arzneimitteln hantieren, bei der kompetenten Umsetzung ihrer Arbeit und tragen durch Qualitätssicherung dazu bei, potenzielle Gesundheitsrisiken zu minimieren bzw. im Ernstfall besonnen und adäquat zu reagieren! Die Medien sind ab sofort unter www.gesundheitsberufe.at kostenlos und versandkostenfrei erhältlich! ■

Renate Burger
Gesundheitsmanagement OG
Internet: www.gesundheitsmanagement.at



Bewegung ist alles – Mobilität kennzeichnet das Leben

Der menschliche Körper ist zum Gehen und Stehen geschaffen. Gehbehinderten ermöglicht nun ein innovativer „Aufstehrollstuhl“ eine unterstützte aufrechte Position, die nicht nur zu mehr körperlichem Wohlbefinden beiträgt, sondern durch die damit erhöhte Reichweite das Alltagsleben erleichtert.

MARIA ANNA HILSCHER



Foto: Fotolia/Peppi18

Das medial vermittelte Bild von älteren und hochbetagten Menschen mit Behinderungen zeigt vor allem Gebrechlichkeit, Schwäche und Langsamkeit. Insbesondere jüngere Menschen mit Handicaps ärgern sich über weihnachtliche Spendenaufforderungen, die suggerieren, dass Gesunde „Licht ins Dunkel“ der armen Ge-

lähmten bringen könnten. Fragen wir bei einem Unternehmen nach, das sich seit drei Generationen mit Rollstühlen und Gehhilfen beschäftigt und viele Jahre Erfahrung mit Hilfsmitteln aufweist, die maßgeschneiderte Mobilität für viele Menschen ermöglichen! Natürlich bedarf es, weiß man bei Frühwald & Söhne, immer spezieller Lösungen – „Standardideen“ bringen

im Einzelfall nichts. Das Traditionsunternehmen, dessen Stammsitz in der Wiener Innenstadt zu eng für die neuesten Modelle wurde, erweiterte in die Wiener Peripherie, wo Kunden und Lieferanten leichter Parkplätze finden.

Dass Menschen, die permanent sitzen müssen, durch diese Zwangshaltung allerlei Probleme bekommen,

ist schon lange bekannt: Schmerz-
hafte Verspannungen, Kreislauf-
und Verdauungsprobleme können
durch regelmäßiges Stehen gemil-
dert werden. In Rehabilitationszen-
tren gehört das Stehen – unter Auf-
sicht von Physiotherapeuten – zum
Therapieplan. Zu Hause lässt sich
das Training der Stehfähigkeit meist
nicht leicht in den Alltag integrier-
en. Aus eigener Kraft aufzustehen
ist für viele RollstuhlfahrerInnen ja
nicht möglich, und für mobile Kran-
kenschwestern ist eine ergonomisch
korrekte Unterstützung nur schwer
zu leisten. Die Sehnsucht nach der
aufrechten Position bleibt, die meis-
ten Rollstuhlfahrer wollen gerne ab
und zu aufstehen können, um sich
auf Augenhöhe mit ihren Mitmen-
schen zu begeben. Nur: wie?

Die Lösung: Aufstehrollstühle

Des Rätsels Lösung sind moderne
Aufstehrollstühle, die ihre Besitzer
mittels Elektromotor in die auf-
rechte Position heben und darin
festhalten. Natürlich müssen sie auf
Gewicht und Größe des Fahrers
eingestellt werden. Bei den ersten
Stehversuchen sollte sicherheitshal-
ber auch ein Arzt dabei sein.

Der menschliche Körper ist zum
Stehen und Gehen geschaffen – so-
gar Wachkomapatienten profitieren
von Aufrichteversuchen! Im mo-
dernen Büroalltag ist gelegentliches
Stehen nicht nur ab und zu toleriert,
sondern regelrecht erwünscht. Mit
Laptops lässt sich Mobilität auch
an Stehtischen verwirklichen. Viele
Büromenschen telefonieren gerne
stehend und können so Rundrü-
cken, Osteoporose und andere Hal-
tungsschäden verhindern.

Gerade Arbeitnehmer und Arbeit-
nehmerinnen im Rollstuhl freuen
sich daher über die Möglichkeiten,
die ihnen ein individuell angepas-
ter Aufstehrollstuhl eröffnet. Die be-



Foto: Firma Dipl.-Ing. Frühwald & Söhne

kannten Rollstuhlerzeuger Meyra
und Levo bieten eine große Auswahl
an Aufstehrollstühlen, die das Leben
abwechslungsreicher machen.

Die Benutzung dieser Spezialroll-
stühle bringt RollstuhlfahrerInnen
drei wesentliche Vorteile:

1. Körperliches Wohlbefinden durch:

- Druckentlastung für die Haut
- verbesserte Atmungs-, Blasen- und Darmfunktion
- verminderten Muskelschwund, Spasmen oder Risiken von Osteoporose
- weniger Rücken- und Bauchschmerzen

2. Erhöhte Reichweite zu Hause oder bei der Arbeit:

- Durch das aufrechte Stehen können bis dato unerreichbare Gegenstände mühelos erreicht werden.

3. Verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten:

- Unterhaltungen auf „Augenhöhe“ führen zu intensiveren sozialen Kontakten (z. B. an Stehtischen).

Mittlerweile sind nach genauer Ein-
schulung auch Fahrten in stehender
Position möglich. Der Teilnahme
von RollstuhlfahrerInnen am Alltag
steht nun noch weniger entgegen! ■

INFORMATION UND BERATUNG:
Kundenzentrum Dipl.-Ing. Frühwald & Söhne
1220 Wien, Rudolf-Hausner-Gasse 11
Tel: + 43 1 533 25 15-311
E-Mail: service@fruehwald.net
Internet: www.fruehwald.net



Mag. Maria Anna Hilscher
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Sicherheitsmarketing und Presse
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Tel: + 43 1 331 11-565
E-Mail: Maria-Anna.Hilscher@auva.at



Burn-out: Gibt es das wirklich?

Eine Amerikanerin beschrieb als Erste ein Syndrom, dessen Existenz zunächst bestritten wurde. Mittlerweile ist es ebenso unkritisch zum Liebling des Boulevards avanciert.

ASTRID ANTES



Vor 35 Jahren publizierte Christine Maslach in den USA den ersten Artikel zu einem Syndrom, nannte es aber noch nicht „Burn-out“. Von der Wissenschaftswelt wurde sie mit Spott bedacht („Pop-science“, „not scientific“). Leser und Leserinnen der Zeitschrift ließen ihr jedoch tausende Briefe der Zustimmung zukommen, in denen sich gewisse Muster abzeichneten.

Maslach machte sich die Erfahrungen der Briefschreibenden zu Nutze, lernte deren „Sprache“ und sah sich

deren Arbeitsplätze an. Dabei handelte es sich um Arbeit mit Menschen, um helfende oder lehrende Berufe. Christine Maslach nannte das Syndrom zunächst „Dehumanisation“ oder „Selbstverteidigung“. Der zündende Name „Burn-out“ kam von einer fachfremden Kollegin an der Universität.

Das Symptomenbündel des Syndroms besteht aus

- emotionaler Erschöpfung (Müdigkeit schon beim Gedanken an die Arbeit)
- Depersonalisierung (Zynismus, Distanzierung, Feindlichkeit)
- Änderung der Arbeitsweise vom Besten zum Minimum

In der Praxis zeigen sich Veränderungen beispielsweise dadurch, dass mehr Fehler passieren und es häufiger Beschwerden von Kunden im Dienstleistungsbereich gibt. Die Symptome treten bei vorher „normalen“ Leuten auf, sie sind arbeitsbezogen, es gibt mehr kleine Krankheitsepisoden wie Erkältungen. Das Ergebnis: Es sinkt die Qualität der Arbeit, es sinkt die Moral, in Abteilungen entstehen richtige Cluster („ansteckend“), es gibt mehr Absentismus (möglichst wenig Zeit in der Arbeit verbringen). Die Betroffenen wechseln häufiger den Job – allerdings ohne nachhaltigen Effekt. Mit der Zeit können die Beschwerden zu Symptomen einer Depression werden („alter Wein in neuen Schläuchen“). Das Grundprinzip ist laut Maslach ein Nichtzusammenpassen von Beruf und Person. Es gibt Merkmale der Arbeit und Merkmale der Person, das Schwergewicht liegt aber auf der Arbeit und nicht auf der Person. Eine typische „Burn-out-Persönlichkeit“ existiert nicht. Alle therapeutischen

Foto: Fotolia/RTimages

Ansätze, die sich allein an der Person festmachen, sind zu kurz gegriffen. Was zuerst auffällt, ist die Arbeitsüberlastung („ich bin gestresst“). Die Betroffenen verlieren die Kontrolle über ihre Arbeit (Entscheidungsunlust, Zeitprobleme ...). Vorgesetzte oder Personalentwickler, die helfen wollen, verordnen dann gerne ein Seminar für Zeitmanagement oder Selbstorganisation – ohne nennenswerten Erfolg. Dazu kommt dann noch ungenügende Belohnung für die Arbeit (Motto: „Nicht geschimpft ist Lob genug!“). Dabei ist Anerkennung wichtig, egal ob von Vorgesetzten oder Kollegen und Kolleginnen. Mit der Zeit kommt es zum Zusammenbruch der Arbeitsplatzgemeinschaft, Konflikte köcheln unter der Oberfläche, der Ton wird rüder, es mangelt an Fairness und Respekt, Symptome von Mobbing können auftreten. Oft kommt es noch zu Wertekonflikten in der Arbeit: persönliche Werte gegen Berufswerte oder Philosophie gegen Praxis des Unternehmens (z. B. Leitbild „Der Mensch steht im Mittelpunkt“). Ein Machiavelli-Typ hätte damit kein Problem.

Prävention

„If it ain't broke don't fix it!“ Wenn die Krankheit nicht existiert, warum dann Prävention? Mit diesem Argument wurde lange Zeit die Grundlagenforschung gebremst bzw. die praktische Umsetzung von Programmen am Arbeitsplatz verhindert. Das Originalzitat eines Personalchefs: „Ich liebe Burn-out – ich brauche ihn nicht zu kündigen, er geht von selbst.“ Eine wichtige Strategie im Umgang mit diesem Problem besteht darin, das Positive zu stärken statt in die Problemspirale zu gehen. Arbeitsengagement und Burn-out sind zwei Pole in einem Kontinuum, dazwischen gibt es viele Abstufungen. Ein frühes, auch für die Unternehmen selbst zu erkennendes Warnsignal ist das Auftreten nur eines Symptoms, z. B. Erschöpfung oder Zynismus.

Wo es Cluster gibt, helfen Gruppeninterventionen. Der zentrale Punkt ist ein Nichtzusammenpassen von Arbeit und Person. Wo nur an der Stellschraube „Person“ gedreht wird, wird sich die Intervention nicht als nachhaltig erweisen! ■

Astrid Antes
AUVA
Gruppe Arbeitsmedizin HUB und UVD
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien, Österreich
Tel.: +43 1 331 11-468, Fax: +43 1 331 11-347
E-Mail: Astrid.Antes@auva.at
www.mindgarden.com
www.auva.at > Vorsorge >
betriebliche Gesundheitsförderung



„Titan-Alu - schont Ihre Kasse und den Rücken“

Mit „Titan-Alu“, liegen alle die mit Kanalschacht-Deckel, Ölabscheider-, Gas-, Wasser- oder Kabelschacht-Deckel nahezu jeder Art zu tun haben, immer richtig.

Leicht und kraftvoll für runde und eckige Schachtdeckel, festgefressene, festgefrorene, oder versandete Kanaldeckel.



Layout: advertisement1.de; Fotos: Mail.de; © Julien Nomen - www.fotoh.de -

„Titan-Alu“

Mehr Informationen finden sie unter:

Ihren unentbehrlichen Schachtdeckelöffner aus titanlegiertem Aluminium (550 N/mm²). Bei einer Länge von 850mm wiegt er nur 3,0 kg.

www.titan-alu.com

Georg Hummer Straße 1
 Gewerbegebiet West II
 A-4690 Schwanenstadt
Telefon +43 (0) 7673-2320
 eMail: info@kasper-tech.com
www.kasper-tech.com

KASPER
 TECHNOLOGIE
 Ltd.



Affenstarker Schutz.



Arbeitsschutz von Kopf bis Fuß.

Jetzt auch unter www.arbeitsschutz.eu

Mehr unter www.reindl.at

Reindl
 Textilfabrik für Arbeits- & Freizeitmode

A-4762 St. Willibald 80
 Tel. +43 (0) 7762/28410
 e-Mail: sales@reindl.at

Burn-out: Methoden der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie in der Praxis

Das Schlagwort „Burn-out“ ist allgegenwärtig – nicht nur bei Fachleuten. Ebenso allgegenwärtig ist die Diskussion, ob es Burn-out wirklich gibt. Handelt es sich um eine „Modediagnose“ oder um altbekannte Störungen in neuem Gewand?

THOMAS STROBACH



Auch dieser Artikel kann (und will) keine Antworten auf die oben gestellten Fragen liefern. Nach wie vor ist Burn-out keine eigene Diagnose laut Klassifikationssystem für psychische Störungen im ICD-10. Das Klassifizierungssystem nennt Burn-out in einem anderen Kapitel („Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten führen“) unter Punkt Z 73.0. Bis heute herrscht bei Experten und Expertinnen keine Einigkeit über die Entstehung von Burn-out sowie über davon abgeleitete Präventions- und Behandlungsmöglichkeiten. Oft wird auch die Sinnhaftigkeit einer eigenen Diagnose diskutiert.

Eines lässt sich jedoch aus arbeitspsychologischer Sicht bestätigen: dass bestimmte „moderne“ Arbeitsbedingungen charakterisiert sind durch eine Vielzahl mentaler, emotionaler und psychosozialer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Eine mögliche Auswirkung von vielen zeigt sich in Form einer chronischen Erschöpfung (Burn-out).

Was bedeutet das für die betriebliche Präventionspraxis? In welcher Form haben PraktikerInnen wie z. B. ArbeitsmedizinerInnen mit dem Phänomen zu tun? Welche Möglichkeiten zur Prävention stehen praktisch tätigen Arbeitsmedizinern und Arbeitsmedizinerinnen zur Verfügung? Und, passend zur aktuellen Diskussion bezüglich der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Forderung, ArbeitspsychologInnen als fixen Bestandteil im Rahmen der Präventionszeit in das Gesetz mit aufzunehmen: Wie kooperieren ArbeitsmedizinerInnen mit ArbeitspsychologInnen?

Dr. Johanna Helm ist seit vielen Jahren in Wien als Fachärztin für Arbeitsmedizin sowie als Allgemeinmedizinerin tätig und beschäftigt sich intensiv mit dem Thema. Sie arbeitet in einem Kompetenzzirkel zu Burn-out mit, in dem sich rund 30 FachexpertInnen aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Psychiatrie, Neurologie, Klinische und Gesundheitspsychologie, Arbeitspsychologie sowie Psychotherapie engagieren und austauschen. Die Arbeitsmedizinerin beobachtet in ihrer Ordination und auch in den von ihr betreuten Betrieben, dass vor allem Berufsgruppen mit hoher sozialer Verantwortung extrem belastet sind. Aus ihrer Sicht fehlen oft der Zusammenhalt im Team und die Identifikation mit diesem – beides könnte die Belastungen abfangen.

Durch ständige Reduktion des Personalstands steigt der Druck auf das Team. Wenn eine Person ausfällt, müssen dies die restlichen Teammitglieder auffangen. Das führt auch dazu, dass Menschen häufig nicht oder verspätet und mit schlechtem Gewissen in Krankenstand gehen – auch wenn dies gesundheitlich notwendig wäre.

Die Rolle der Führungskräfte

Eine wichtige Rolle in der Prävention spielen für Dr. Helm die Führungskräfte als AnsprechpartnerInnen, da sie einen großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Hier muss auch die Frage gestellt werden, ob diese gut genug auf die Aufgabe vorbereitet sind. Laufende Schulungen zum Thema Führung (z. B. MitarbeiterInnen-

schehen – nicht im versteckten Praxiszimmer am Ende des Gangs. Besonders schwierig ist es aus ihrer Sicht, geeignete Behandlungsmöglichkeiten für bereits Betroffene zu finden. Auf einen stationären Behandlungsplatz muss oft monatelang gewartet werden, kassenfinanzierte Psychotherapie gibt es zu wenig, die Behandlung durch klinische PsychologInnen wird erst gar nicht finanziert und muss



gespräche), aber auch Themen wie Burn-out sollten selbstverständlich sein. Schlecht ausgebildete Führungskräfte schaffen nicht nur problematische Arbeitsbedingungen, sondern laufen bei ständiger Überforderung Gefahr, selbst ein Burn-out zu erleiden.

Erfolgversprechend sei in der Prävention von Burn-out nur das aktive Zugehen der ExpertInnen auf MitarbeiterInnen und Führungskräfte und das Ansprechen von tabuisierten Themen, meint Dr. Helm. Prävention müsse vor Ort direkt am Arbeitsplatz ge-

von den Betroffenen selbst getragen werden. Ein wichtiges Tätigkeitsfeld stellt für Frau Dr. Helm auch die Begleitung von Betroffenen bei der Rückkehr aus dem oft langen Krankenstand dar.

Sie sieht die Kooperation mit der Arbeitspsychologie als sehr wichtig an und erlebt, dass es in den Betrieben noch häufig unbegründete Berührungängste mit der Psychologie gibt. Hier sei Aufklärungsarbeit notwendig. Die verpflichtende Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist aus ihrer Sicht wichtig. Und dafür

braucht es eine konstruktive Partnerschaft zwischen Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie.

Begleitung der Betroffenen

Dr. Heimo Vedernjak, Arbeitsmediziner und Arzt für Allgemeinmedizin, beschäftigt sich ebenfalls seit vielen Jahren mit dem Thema Burn-out. Der Fachbuchautor („Mut zur Operation“, Kneipp Verlag) plant und recherchiert gerade für sein neues Buch zum Thema Burn-out. Neben der Prävention im Betrieb sei auch für ihn die Begleitung von bereits Betroffenen von besonderer Wichtigkeit. „Wenn das nicht

lich in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung, setzt der Mediziner heute den Schwerpunkt auf „Information, Aufklärung und Kommunikation“. Das reicht von allgemeiner Information zum Thema Burn-out für alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte bis hin zur Vermittlung zwischen bereits von Burn-out betroffenen Mitarbeitern und deren Führungskräften. Dabei gestaltet er gemeinsam mit Betroffenen und Führungskräften die Rückkehr und den strukturierten „Wiedereintritt“ ins Arbeitsleben nach längeren Krankenständen. Dieser Rückkehrplan sieht z. B. eine vorübergehende Teilzeitleistung

Team der betroffenen MitarbeiterInnen darf aus seiner Sicht nicht außer Acht gelassen werden: Vorwürfe wie „Du hast uns in Stich gelassen“ sind für den betroffenen Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin äußerst belastend. Darüber hinaus gilt es jedoch die Extrabelastung des Teams zu besprechen, hierfür müssen Lösungen gefunden werden – damit nicht der oder die Nächste durch die Überbelastung krank wird. Insgesamt ist es Dr. Vedernjak wichtig, dass es in der Prävention nicht bei Lippenbekenntnissen bleibt: Themen wie Möglichkeiten zur Regeneration im Arbeitsalltag, Einbauen von zeitlichen Fenstern bei der Arbeitstätigkeit und Normalisierung des Arbeitspensums müssen tagtäglich angesprochen und damit idealerweise zur Firmenkultur erhoben werden.

Möglichkeiten der Arbeitspsychologie

Was kann nun die Arbeitspsychologie zum Thema beitragen? Grundsätzlich lässt sich durch arbeitspsychologische Gestaltung von Arbeit eine breite Präventionswirkung erzielen. Mit modernen und (wissenschaftlich) fundierten Arbeitsanalyseverfahren können problematische Arbeitsbedingungen frühzeitig erkannt und mögliche negative Folgen prognostiziert werden. Wichtig ist, dass – angepasst an die betriebliche Situation – die richtigen Analyseverfahren ausgewählt und verwendet werden. Nicht alle Verfahren, die es auf dem Markt gibt, erfüllen die notwendigen testpsychologischen Gütekriterien. (Messen z. B. die Verfahren das, was sie zu messen vorgeben?) Manche stellen nur beliebige „Fragensammlungen“ dar.

Von den Analyseergebnissen werden entsprechende Gestaltungsempfehlungen abgeleitet. So lassen sich durch Veränderungen in der



klappt, erleiden Betroffene und oft auch das Team massive Rückschläge!“ Dr. Vedernjak betont die Bedeutung der Zusammenarbeit mit der Arbeitspsychologie und kooperiert selbst seit vielen Jahren eng mit einer Arbeitspsychologin, die die psychologischen Themen abdeckt. Lagen in den letzten Jahren seine Interventionen präventiv hauptsäch-

vor, außerdem wird auch über eine neue Einsatzmöglichkeit bei Bedarf und Möglichkeit im Betrieb beraten. Eine große Rolle spielt hier weiters die Kommunikation bereits während des Krankenstands, und so moderiert der Mediziner die Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen, behandelnden ÄrztInnen und den Führungskräften. Auch das

Arbeitsorganisation (z. B. Ablauforganisation, Pausensysteme), in der Aufgabengestaltung (z. B. Stellenbeschreibung und Aufgabenzusammenstellung) sowie in der Zusammenarbeit (z. B. Aufbauorganisation, Gruppenarbeit) emotionale, mentale sowie psychosoziale Belastungen reduzieren. Somit kann auch Auswirkungen wie Burn-out vorgebeugt werden.

Die Umsetzung der Empfehlungen und die Erreichung der sogenannten Soll-Zustände werden von unterschiedlichen psychologischen Methoden begleitet: So arbeiten beispielsweise in Gestaltungswshops MitarbeiterInnen gemeinsam mit Führungskräften unter Moderation eines Arbeitspsychologen an Veränderungsmaßnahmen und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Wichtig dabei ist die langfristige Begleitung, damit Veränderungsabsichten auch wirklich in die Tat umgesetzt werden. Befragungen

und Analyseergebnisse, die in der Schublade enden und keine (merk-baren) Veränderungen nach sich ziehen, lösen bei MitarbeiterInnen zu Recht große Frustration aus. Sie schaden damit mehr, als dass sie helfen. Oft treten bei der Umsetzung von geplanten Maßnahmen auch unvorhersehbare Situationen auf – Lösungswege werden dann mit Unterstützung der Arbeitspsychologen überarbeitet und

angepasst. Nur so kann auch eine nachhaltige Veränderung und eine Reduktion von Fehlbelastungen erreicht werden.

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei Frau Dr. Helm und Herrn Dr. Vedernjak für den interessanten, anregenden Austausch und dafür bedanken, dass sie sich die Zeit für das Gespräch genommen haben. ■

Mag. Dr. Thomas Strobach, Arbeits- und Organisationspsychologe
AUVA, Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1201 Wien
Tel.: +43 1 331 11-517, Fax.: +43 1 331 11-347
E-Mail: thomas.strobach@auva.at
Internet: www.auva.at

Dr. med. Johanna Helm, Ärztin für Allgemeinmedizin,
Fachärztin für Arbeitsmedizin, Ordination Pumperlgund
1180 Wien, Thimiggasse 17

Dr. med. Heimo Vedernjak, Arzt für Allgemeinmedizin,
Arzt für Arbeitsmedizin, Sportarzt
Gesundheitszentrum Rosenvilla
2372 Gießhübl, Johannesgasse 9



ZUSAMMENFASSUNG



Das Phänomen Burn-out wird nach wie vor häufig diskutiert und ist auch in den Medien ständig präsent. Einigung bezüglich Entstehung, Präventions- und Behandlungsmöglichkeiten gibt es in Fachkreisen noch immer nicht – auch nicht darüber, ob es einer eigenen Diagnose dafür in den Klassifizierungssystemen bedarf. Aus arbeitspsychologischer Sicht lässt sich jedoch bestätigen, dass bestimmte Arbeitsbedingungen zu Fehlbeanspruchungen führen können. Eine mögliche Auswirkung von vielen zeigt sich in Form des Burn-outs. Der vorliegende Artikel beschäftigt sich mit Vorgangsweisen und Möglichkeiten von ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen in der betrieblichen Präventionspraxis. ■

SUMMARY



Burnout syndrome is still much-debated in the public and a high-profile issue in the media. Experts are still deeply divided not only on its cause, but also on the prevention measures and treatment options. Nor do they agree on whether or not the syndrome requires to be specifically diagnosed by the respective classification systems. From the work psychologist's point of view there can be no doubt that certain labour conditions can bring about overstrain, burnout being one of many possible outcomes. The present article focuses on possible ways and means of prevention that occupational physicians and industrial psychologists have in their companies. ■

RÉSUMÉ



Le phénomène du « burnout » est encore et toujours au cœur des discussions et constamment présent dans les médias. Les milieux spécialisés ne sont toujours pas d'accord en ce qui concerne l'origine, la prévention et les possibilités de traitement – pas plus qu'ils ne le sont sur la nécessité d'un diagnostic particulier dans le système de classification. Il est néanmoins certifié, du point de vue de la psychologie du travail, que certaines conditions de travail peuvent conduire à des situations de stress extrême. Une des conséquences de ces situations se manifeste sous forme de burnout. L'article présente des démarches et des possibilités des médecins du travail ainsi que des psychologues du travail dans les cabinets de prévention internes à l'entreprise. ■

Pick-up und Kipper neuerer Bauart

Nicht ausreichend gesichertes Ladegut kann im Straßenverkehr zu gefährlichen Situationen führen. Wie Sie solche Situationen vermeiden, erfahren Sie durch folgende Tipps und Tricks.

CHRISTIAN KRATZER

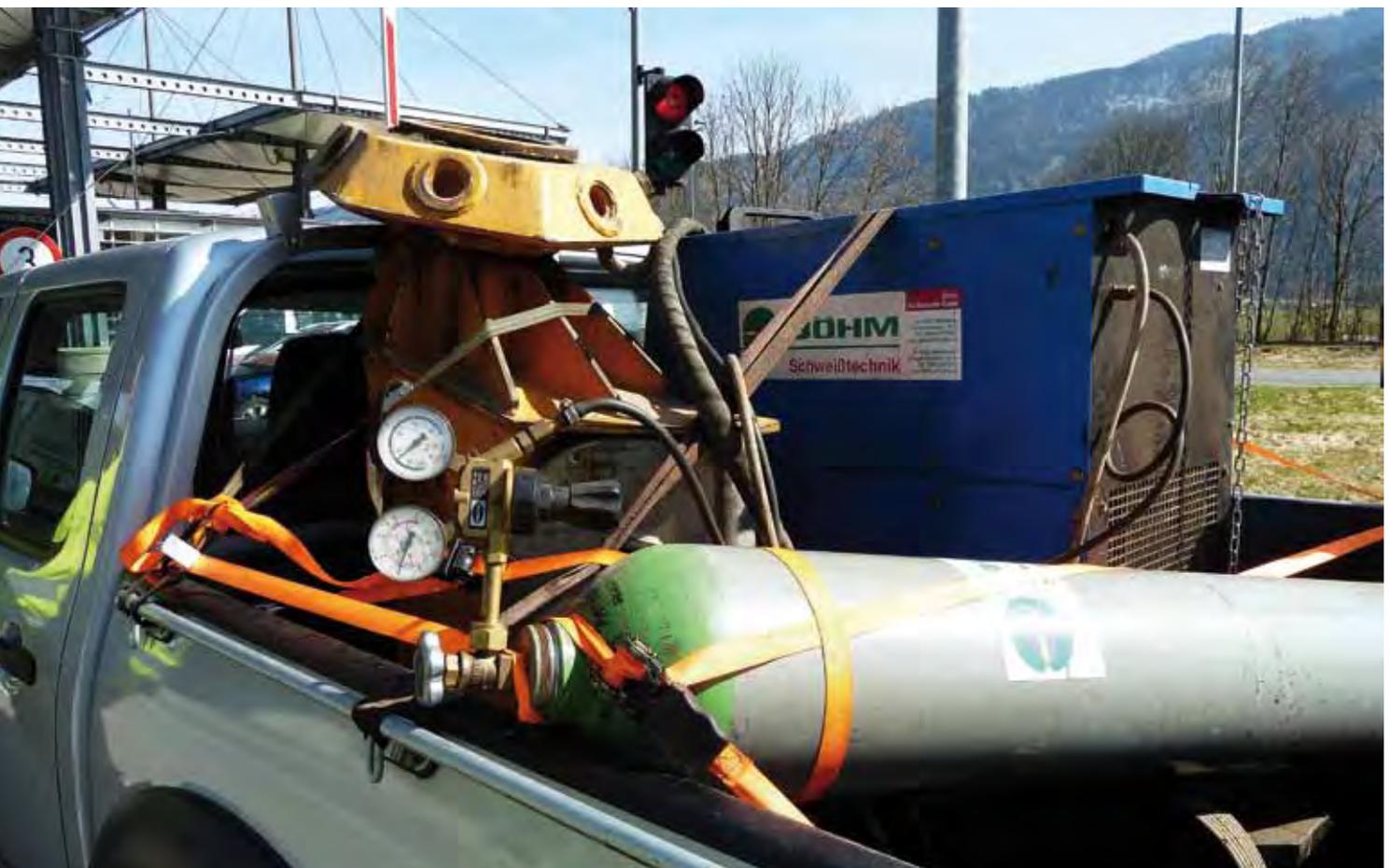


Abbildung 1

Im Zuge routinemäßiger Verkehrskontrollen der Polizei traten zahlreiche Probleme hinsichtlich der Ladegutsicherung zutage, die den Fahrzeuglenkern aufgezeigt wurden. So müssen (siehe Abbildung 1) Gasflaschen

mit demontierter Armatur sowie mit Verschlusskappe transportiert werden. Zu beachten ist auch das Mitführen der jeweiligen Beförderungspapiere. Die Ladegüter sind gegen Verrutschen bzw. Bewegung zu sichern – was in dieser

Lage nicht möglich ist! Achtung: Acetylenflaschen dürfen nur stehend transportiert werden, außer der Hersteller lässt einen liegenden Transport zu. Das Schweißgerät kann wegen der Transportrollen und wegen des Gewichts nicht

durch Niederzurren gegen jegliche Bewegung gesichert werden – Umschlingung nach vorne und zur Seite wäre besser! Vorher ist jedoch das Schlauchpaket abzuschrauben (siehe Abbildung 2).

Die gelbe Wechselvorrichtung müsste ebenfalls mittels Umschlingung nach beiden Seiten – d. h. von rechts um das Bauteil und wieder zurück, von links um das Bauteil und wieder zurück – gesichert werden. Weiters fehlt eine Umschlingung nach vorne gegen das Zurückkippen – ebenso wie entsprechende Kantenschoner (siehe Abbildung 1).

Ragen Teile über die Ladefläche hinaus, hat man es (auch wenn es Ratschen sind) mit Überbreite zu tun. Außerdem konnte bei diesen „Zurrrpunkten“ die Festigkeit nicht nachgewiesen werden (Pritschenfahrzeuge ca. 400 daN = ungefähr 400 kg, LKW Zurrrpunkte ca. 2500 daN, Schwertransporter Zurrrpunkte ab ca. 4000 daN).

Kipperaufbau

Bei Kipperfahrzeugen ergeben sich Probleme daraus, dass sie meistens keine Zurrrpunkte aufweisen können. Das Einhängen der Spanngurte am Rahmen des Fahrzeuges gilt nicht als Zurrrpunkt. Außerdem werden die Ratschen an der Außenseite der Bordwand zur Überbreite und leiten die Kraft, welche die Ladung niederhalten sollte, in die Bordwand ein. Neue Fahrzeuge weisen einsetzbare Zurrrpunkte auf, bei denen es nicht zu oben genannten Problemen kommt (siehe Abbildung 3).

Weiters zu beachten: Sack- bzw. Palettenware müsste mit einer Palette abgedeckt und dann mit zwei Zurrgurten gesichert werden. Auch das Unterlegen von Antirutschmatten

(keine zerschnittenen Förderbänder!) verbessert die Situation. Folieren oder Umreifen gilt nicht als Ladungssicherung, sondern erleichtert dieselbe und ist nur eine Form der Paketierung. Eine einfache Methode besteht im Einsatz eines Zurrnetzes aus Bandmaterial, das in verschiedenen Stärken von Kleintransportern bis Schwerlasttransportern eingesetzt werden kann.

Wichtig!

Ein Grundsatz der Ladegutsicherung besteht darin, dass je Ladegut bzw. Einheit mindestens zwei Zurrgurte verwendet werden müssen.

Achtung: Auch die Krangabel – siehe Abbildung 4 – gilt als Ladegut und ist entsprechend zu befestigen oder zu verstauen. Bei scharfkantigen Metallteilen oder Steinen etc. müssen Kantenschoner den vorzeitigen Verschleiß der Gurte verhindern. Wenn möglich sollte die Baggerschaufel an davor liegendes Ladegut gelehnt und mittels zweier Zurrgurte oder Ketten gesichert werden. Die hochaufragende Mischmaschine ließe sich z. B. durch Umschlingung nach vorne und gegen die Seite in die linke hintere Ecke der Mulde ziehen, um eine Bewegung und das Kippen zu verhindern.

Auch „Elemente“, wie sie in Abbildung 5 ersichtlich sind, gelten als Ladung. Durch Anbringung eines Deckels muss verhindert werden, dass sie herauspringen, herausfallen oder herausgeschleudert werden. Ein weiterer Vorteil dieser Methode: Dadurch lässt sich eine zusätzliche Verschmutzung vermeiden.

Weitere Auskünfte erteilen die Unfallverhütungsdienste der Landes- und Außenstellen. ■



Abbildung 2: Schweißgerät mit Schlauchteil



Abbildung 3: Einsetzbare Zurrrpunkte



Abbildung 4: Die Zurrrpunkte sind bereits eingesetzt, der Fahrer ist mit der Sicherung seiner Ladung beschäftigt



Abbildung 5: Lose Ladung im Behälter

Ing. Christian Kratzer
 AUVA-Landesstelle Salzburg
 Unfallverhütungsdienst
 5010 Salzburg, Dr. Franz-Rehrl-Platz 5
 Tel.: +43 662 2120-4276
 E-Mail: christian.kratzer@auva.at
 Internet: www.auva.at



Mit Sicherheit planen

Reinigt ein Hausmeister in einem Hotel Glasscheiben eines Liftschachtes, so ist dies – an der Innenseite des Schachtes – eine gefährliche Tätigkeit. Insbesondere dann, wenn keine Vorkehrungen getroffen werden, dass er diese Arbeiten von einem sicheren Standplatz aus erledigt ...

HANNES LICHTMANNEGGER



Dieser Fall hat sich tatsächlich ereignet: Der Hausmeister benutzte ein Brett, das von der geöffneten Lifttüre aus über den Schacht bis zu einem zwei Zentimeter breiten Absatz reichte. Auf diesem Brett balancierend, reinigte er über Kopf die Fixverglasungen des Liftschachtes – eine Tätigkeit, die seit Bestehen des Hotellifts zehn Jahre lang mehrmals jährlich durchgeführt wurde. Dieses Mal kam es zum Absturz in den Liftschacht und in weiterer Folge zur Frage, wer die Verantwortung für die schweren Verletzungen des Hausmeisters trage. Normadressat für den Arbeitnehmerschutz ist selbstverständlich der Arbeitgeber, der entsprechend den Grundsätzen der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG) für die persönliche Sicherheit der Arbeitnehmer zu sorgen hat. Risiken sind auszuschließen bzw. zu minimieren. Um dies zu bewerkstelligen, hat der Arbeitgeber eine Evaluierung durchzuführen und die Mitarbeiter zu unterweisen.

Die Errichtung des Bauwerkes

„Wir sichern ab, die anderen reißen wieder weg.“ Wie jeder am Bau Beschäftigte weiß, sind die Maß-

nahmen zur Absicherung einer Gefahrenstelle infolge der gegenseitigen Beeinflussungen verschiedener Unternehmen und Branchen nur bedingt wirksam. Ist die Absicherung einer Gefahrenstelle der einen Firma dienlich, so kann sie dem nächsten Unternehmen bei der Erfüllung seiner Bauaufgabe geradezu entgegenstehen. Arbeitgeber bzw. deren Arbeitsverantwortliche müssen dann für alternative Sicherungsmaßnahmen Sorge tragen. Jeder dieser Vorgänge – wie das Aufstellen und Entfernen einer Schutzeinrichtung – wird dem Bauherren in Rechnung gestellt.

Planung der Sicherheit

Dem Baustellenkoordinationsgesetz (BauKG) zufolge sind diese Sicherungsmaßnahmen zu planen und in Form eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzplanes (SiGe-Plan) den verschiedenen Arbeitgebern auf der Baustelle zur Kenntnis zu bringen. Vom Wesen her entspricht der Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan daher der firmeninternen Evaluierung mit dem Ziel, verschiedene Unternehmen „unter einen Hut zu bringen“. Verantwortlich für die Erstellung dieser Unterlagen sind in erster Linie der Bauherr und sein Werkvertragnehmer, der Planer.

Aber auch die Vergabe an externe Unternehmer wie spezialisierte Planungskoordinatoren ist möglich. Allerdings muss in diesem Fall akribisch darauf geachtet werden, dass Ausschreibungen und Pläne die im SiGe-Plan empfohlenen Maßnahmen enthalten und der Bauablauf darauf abgestimmt wird.

Die Absichten der Bauherren

Mangels Aufklärung der Bauherren durch beteiligte Firmen über deren Verantwortung, sehen sich Erstere in ihrem Bestreben bestätigt, die



Zur Planung gehört auch die richtige Absturzsicherung

Baukosten möglichst gering zu halten. Die Prioritäten der Bauherren sind bei dieser Betrachtung natürlich nicht außer Acht zu lassen: An erster Stelle stehen die Kosten für die Errichtung des Bauwerkes, ihnen folgt die Termintreue, um Kreditbelastungen gering zu halten und Gewinn zu erwirtschaften, sowie die Qualität der Ausführung. Die Sicherheit der auf der Baustelle Beschäftigten kommt auf der Liste von Bauherren nicht vor.

Bei Hotel- oder Skilift-Um- und Neubauten in österreichischen Tourismusregionen sind mittlerweile Bauzeiten von lediglich drei Monaten in den Zwischensaisonen keine Seltenheit. Fehlen Gerüstbauteile, wird seitens der zuständigen Bauleitungen stets auf die enge Terminalsituation verwiesen: „Man kann nicht bei einer Bauzeit von drei Monaten noch große Ansprüche an die Sicherheit stellen und warten, bis mangelhafte Gerüste nachgebessert werden.“ Allerdings scheint es doch möglich, Qualitätsanforderungen an die Ausführung zu stellen und bei mangelnder Termintreue Pönalen zu fordern. Zur Qualität zählt naturgemäß auch die architektonische Aus-

führung: Wie fühlt sich der Nutzer? Wie sieht es aus? Weder eine im korrekten Winkel hergestellte Baugrube noch ein funktionelles Baugerüst tragen zu diesen Empfindungen bei. Nach Fertigstellung des Gebäudes sind Maßnahmen zur Sicherheit auf der Baustelle in der Regel nicht mehr sichtbar.

Qualität, Kosten, Termine – und die Sicherheit?

Damit Bauherren ihrer Aufgabe, entsprechend dem Baustellenkoordinationsgesetz für die Sicherheit auf der Baustelle und später im Gebäude zu sorgen, gerecht werden, bedarf es der Aufklärung. Wenn die Sicherheit auf der Baustelle und im fertigen Gebäude dieselbe Priorität besitzt wie Kosten-, Termintreue und Qualitätsstandard, ist ein großer Schritt getan, um tragische Unfälle zu verhindern. Die Warn- und Hinweispflicht auf sicherheitstechnische Mängel bei Herstellung und Nutzung eines Gebäudes trifft jeden Fachkundigen und ganz besonders den Planer. Schließlich gibt er bei der Planung schon vor, wie die Instandhaltung des Gebäudes erfolgt.

Haftung

Haftet im Falle des Absturzes des Hausmeisters – abgesehen vom Arbeitgeber – auch der Planer? Der Planer ist vergleichbar mit dem Inverkehrbringer einer Maschine: Ist deren Nutzungssicherheit nicht gegeben, wird der Hersteller im Rahmen der Produkthaftung zur Verantwortung gezogen. Nach dem Sturz des Hausmeisters in den Liftschacht wird also der Planer gefragt, wie die Fixverglasungen des Liftschachtes nach seiner Ansicht hätten gereinigt werden können. Würden keine Vorkehrungen getroffen und gibt es keine „Unterlage für spätere Arbeiten“ oder – anders formuliert – keine Betriebsanleitung für das Gebäude, kann der Planer im Zivilrechtsweg durch den Verunfallten, seinen Angehörigen, aber auch durch die Unfallversicherung zur Verantwortung gezogen werden. In Fragen der Haftung steht nach dem BauKG an erster Stelle der Bauherr, der sich naturgemäß am Planer schadlos halten wird. Der Bauherr

hat einen fachkundigen Planer beschäftigt. Solange kein Planungs Koordinator bestellt ist, der bereits in der Entwurfsphase seinen Beitrag zur Sicherheit leisten könnte, ist der planende Baumeister, der Architekt oder das technische Büro für die Berücksichtigung der Arbeitssicherheit auch in der Nutzungsphase des Bauvorhabens verantwortlich! Im Interesse jedes Planers muss daher ausdrücklich darauf hingewiesen werden:

- Planungs Koordination hat bereits in der Entwurfsphase nachweislich stattzufinden.
- Der Planer muss darauf achten, dass der Bauherr einen Planungs Koordinator bestellt.
- Der Planer sorgt frühzeitig für die Erstellung einer gebäudespezifischen Unterlage für spätere Arbeiten!

- Der Planer bindet den Planungs Koordinator in die Erstellung der Ausschreibungen ein!

Obwohl der Planer im Baustellenkoordinationsgesetz nicht besonders erwähnt wird, ist er doch aufgrund der ÖNORM B2107 Teil 1, 2 und 3 „Umsetzung des Baustellenkoordinationsgesetzes“ für die Einhaltung der Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG) mitverantwortlich.

Die Aufklärung über diese Zusammenhänge ist besonders im Rahmen des Projektes Instandhaltung ein Anliegen des Unfallverhütungsdienstes, der für Beratungen in jedem Landesstellenbereich kostenlos zur Verfügung steht. ■

Dipl.-Ing. Hannes Lichtmanegger, AUVA-Landesstelle Salzburg
5010 Salzburg, Dr. Franz-Rehrl-Platz 5
Tel.: +43 662 2120-4278
E-Mail: hannes.lichtmanegger@auva.at
Internet: www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mit Sicherheit planen: Das zielt darauf ab, jene 80 % Arbeitsunfälle am Bau zu verhindern, die durch mangelnde Arbeitsvorbereitung zustande kommen. Nicht nur während der Bauzeit, wenn Gerüste in Ausschreibungen enthalten sein sollten und auf der Baustelle tatsächlich errichtet werden, spielen Planer für die Arbeitssicherheit eine wesentliche Rolle: Der Planer kann sehr viel dazu beitragen, auch während der gesamten Bestandszeit eines Gebäudes tragische Unfälle zu verhindern. Zwar richtet sich das Baustellenkoordinationsgesetz an den Bauherrn, aber ein durch einen Arbeitsunfall geschädigter Bauherr wird sich am Planer schadlos halten. Durchgeführte Planungs Koordination kann daher mit geringem Aufwand große Haftungsrisiken minimieren. ■

SUMMARY



Eighty percent of all occupational accidents on building sites result from insufficient work preparation. In order to prevent such accidents, the planning process should include precautionary measures. Planners not only play an important role for the working safety during the construction period (e.g. when scaffoldings are included in the tendering and on the building site); in fact their contribution is vital to avoid tragic accidents during the whole lifespan of a building. Although the building owner is the one addressed by the 'Baustellenkoordinationsgesetz' (i.e. Austria's building site coordination act), he will seek compensation from the planner in case of a work accident. Professional planning coordination can therefore prevent high liability risks without great effort. ■

RÉSUMÉ



Planifier en respectant la sécurité a pour but de prévenir ces 80% de tous les accidents sur les chantiers causés par un manque de préparation du travail. Les planificateurs jouent un rôle clé dans la sécurité du travail, non seulement pendant la période de construction où un échafaudage devrait être inclus dans les appels d'offres et être réellement monté sur le chantier, mais également pendant toute la durée de vie d'un bâtiment le planificateur peut aider à prévenir beaucoup d'accidents tragiques. Même si la loi s'adresse au maître d'ouvrage, celui-ci va se rattraper sur le planificateur en cas d'accident du travail. Appliquer la coordination de la planification peut donc minimiser des risques avec peu d'investissement. ■

Gesund, motiviert und arbeitsfähig – Geht das – auch in der Baubranche?

Das AUVA-PVA-Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ unterstützt 20 Pilotunternehmen dabei, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern.

RENATE CZESKLEBA, IRENE KLOIMÜLLER

Die Frage, ob man gesund bis zur Alterspension arbeiten kann, stellt sich besonders für Menschen, die in der Baubranche tätig sind. Zum einen kann man am Bau leicht durch Arbeit krank werden, zum anderen scheiden zu viele Kollegen aufgrund von Invalidität immer noch weit früher als in anderen Branchen aus dem Arbeitsleben aus. Im Kontrast dazu stehen die Auswertungen von Befragungen im Rahmen des AUVA-PVA-Programms „Arbeitsfähigkeit erhalten“, bei dem Arbeitsfähigkeit, aber auch Motivation, Gesundheitsfaktoren, Arbeitsbelastungen, Kompetenzen und Erfahrungswissen gemessen

werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Bauarbeiter gern und motiviert arbeiten – was nicht bedeutet, dass die körperlichen Belastungen in dieser Branche nicht ihren Tribut fordern. Juhani Ilmarinen, der seit Jahrzehnten als internationaler Topexperte zum Thema Arbeitsfähigkeit gilt, sagt immer wieder: „Produktivität ist nicht vom Alter abhängig, sondern von der Organisation der Tätigkeit.“ Auf ihn geht das Haus der Arbeitsfähigkeit zurück: Damit lässt sich sehr gut zeigen, welche Maßnahmen in welchen Bereichen die Arbeitsfähigkeit wirksam fördern können. Dabei geht es nicht nur um Gesundheitsförderung, sondern beispielsweise

- um Training on the Job,
- um Erfahrungswissen von Älteren oder das kraftvolle Temperament der jungen Kollegen bei der Arbeit (beides kann produktiv genutzt werden),
- um die Berücksichtigung der gleichwertigen, aber unterschiedlichen Intelligenz in den verschiedenen Altersgruppen,
- um Werte und Verantwortungsgefühl, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos ins Unternehmen einbringen.

Darüber hinaus ist aber eben auch die Organisation der Arbeit bedeutsam – sie ist ausschlaggebend für Arbeitsfähigkeit.



Prof. Juhani Ilmarinen, Experte für Arbeitsfähigkeit.



Externe Trainerin Carmen Schwarz/Feelgood im Zentrum trainiert ergonomisches Arbeiten in der HABAU Group.

Jahr	Durchschnittliche Lebenserwartung von männlichen Neugeborenen	Durchschnittliche Lebenserwartung von weiblichen Neugeborenen
1899/1902	40,63	43,37
1980	69,01	76,08
2005	76,65	82,24

Lebenserwartung von Neugeborenen in Österreich im Spiegel der Zeit; Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_masszahlen/sterbetaeln/index.html.

Warum ist Arbeitsfähigkeit ein zentrales Thema?

In Finnland, wo Juhani Ilmarinen wirkt, ist Arbeitsfähigkeit seit über 30 Jahren, bei uns in Österreich seit einigen Jahren zunehmend ein Thema. Warum dies so ist, lässt sich mit einer Statistik über die Lebenserwartung in Österreich gut beantworten. Demnach hat sich unsere Lebenserwartung im Schnitt innerhalb eines guten Jahrhunderts beinahe verdoppelt. Die Gründe sind vielfältig – so spielen zum Beispiel unser Lebensstandard, der Stand der Medizin, unser Bildungsniveau, das Einkommen im Vergleich zu einem Einkommen etwa kurz nach den Weltkriegen, aber auch das Fehlen von Kriegen selbst eine Rolle.

Oft wird vergessen, dass sich die eigentlich wünschenswerte Alterung unserer Gesellschaft auf unser Pensionssystem auswirkt. 2009 gingen Frauen durchschnittlich mit 58 Jahren, Männer mit 59 Jahren in Pension. Bleibt das faktische Pensionsantrittsalter in Österreich so niedrig wie bisher, werden immer weniger im Erwerbsleben stehende Menschen für immer mehr PensionistInnen Beiträge in die Pensionskassen zahlen müssen. Durch Pensionsreformen versucht man auch in unserem Land, auf diese Entwicklung zu reagieren. Dadurch steigt jedoch der Druck auf alle ArbeitnehmerInnen, länger zu arbeiten. Und dennoch hinken wir in Österreich bei der Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen mit nur 41 Prozent (Jahr 2009) dem europäischen

Schnitt hinterher (in Europa waren 2009 im Durchschnitt 50 Prozent aller 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig). In unseren Unternehmen, aber auch im öffentlichen Dienst ist es immer noch üblich, dass ältere MitarbeiterInnen bei erstbesten Gelegenheit in die Frühpension verabschiedet werden. Es scheint, als wäre das in den Köpfen der Unternehmen fest einprogrammiert.

Anträge für krankheitsbedingte Frühpensionierungen werden allerdings auch oft aus der Arbeitslosigkeit heraus gestellt. Menschen nur den Zugang zur Frühpension zu erschweren greift hier zu kurz. Daher haben sich Verantwortungsträger der beiden größten Sozialversicherungen, Sozialpartnervertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite auf ein Programm zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit in Unternehmen und zum Erhalt älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Betrieben geeinigt. Es soll dazu beitragen, dass Menschen durch Arbeit gar nicht erst krank werden und so länger in Beschäftigung bleiben können.

„Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“

Dieses Programm – kurz „Arbeitsfähigkeit erhalten“ genannt – wurde vom Sozialministerium 2008 gemeinsam mit der AUVA und der PVA ins Leben gerufen und begleitet 20 Pilotunternehmen bis Ende 2012 dabei, Arbeitsfähigkeit in den Betrieben, auf den Baustellen, in den Filialen und an verschiedenen Standorten zu fördern.

Das AUVA-PVA-Programm wird von Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller und Mag.^a Renate Czeskleba geleitet und koordiniert, 13 Unternehmensberaterinnen und -berater unterstützen die Pilotunternehmen dabei, die Arbeitsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen zu fördern und – wo immer es möglich ist – ältere MitarbeiterInnen länger in Beschäftigung zu halten. Alle Pilotunternehmen sind für viereinhalb Jahre Partner des Programms „Arbeitsfähigkeit erhalten“. Sie durchlaufen dabei folgende Schritte:

Sensibilisierungsphase

In jedem der Unternehmen wurden zu Beginn des Programms umfassende Schulungen für Führungskräfte, BelegschaftsvertreterInnen und Präventivfachkräfte durchgeführt. Thema war immer die demografische Entwicklung. (Die Gruppe der über 44- bis 49-jährigen Menschen wird in unserer Gesellschaft schon in zwei Jahren die größte Gruppe sein.) Daraus ergibt sich, dass auch Belegschaften altern. Die Zahl der älteren ArbeitnehmerInnen ist im Steigen begriffen – das lässt sich auch durch die Rekrutierung junger Arbeitskräfte und die Unterstützung durch migrantische Mitarbeiter nicht ausgleichen. Daher gilt es, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und ältere ArbeitnehmerInnen länger im Unternehmen zu halten.

Stärken der Älteren und Stärken der Jüngeren erkennen und nutzen

Gleichzeitig ist es notwendig, die Stärken der Älteren und jene der Jüngeren im Arbeitsprozess zu schätzen und gut aufeinander abzustimmen. Dass Ältere gleich leistungsfähig sein können wie Jüngere, ist immer noch nicht in allen Köpfen. Vielleicht auch deshalb, weil Ältere nach wie vor nicht entsprechend

unterstützt werden, die Arbeitsplätze und Arbeitsmittel noch nicht ausreichend ergonomisch sind, die Stimmung am Arbeitsplatz zu wenig dazu beiträgt, dass beispielsweise gemeinsames Tragen schwerer Lasten mehr unterstützt wird als ein fahrlässiger Umgang mit der Gesundheit. Bei den Sensibilisierungsmaßnahmen sind Veränderungsprozesse von Menschen im Laufe des Älterwerdens zentrales Thema. Man kann bei altersgerechten Arbeitsbedingungen bis ins hohe Berufsalter arbeitsfähig und produktiv bleiben.

Wann altern wir schneller?

Zu einem früheren Verschleiß kommt es, wenn man durch starke körperliche Anforderungen, vor allem durch ständiges Heben und Tragen schwerer Lasten, durch ungünstige Körperhaltungen, Lärm, durch Nacharbeit, extreme Temperaturen und Sonneneinstrahlung die Kräfte übermäßig verbraucht. Allerdings kann es auch belasten, wenn man unterfordert ist und es keine Herausforderung und Unterstützung zur mentalen und sozialen Entwicklung gibt.

Das ist oft bei monotonen Tätigkeiten und einer Arbeitssituation mit wenig Lernanreizen und wenig Kommunikation mit anderen der Fall. Wer also zu sehr, aber auch zu wenig oder zu einseitig beansprucht wird, verliert vorzeitig an Arbeitsfähigkeit!

Befragung mit dem Arbeitsbewältigungsindex Plus™ (ABI Plus™)

In einem zweiten Schritt wurden im Programm „Arbeitsfähigkeit erhalten“ in den Unternehmen Befragungen mit dem sogenannten ABI Plus™ durchgeführt. Ergebnis einer solchen Befragung sind immer Werte für die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmergruppen, die

ABLAUF UND VORGEHEN VON „ARBEITSFÄHIGKEIT ERHALTEN“

Analyse, Interventionen, Entwicklung des „Plus“ im ABI Plus™



Irene Kloimüller, Renate Czeskleba (12.5.2011).

nicht weniger als 15 Personen umfassen dürfen (wichtig bleibt stets die Anonymität!). Aus den Werten kann man dann etwa ablesen, wie hoch die Arbeitsfähigkeit ist – beispielsweise

- eines größeren Teams (über 15 Arbeitnehmer),
- aller Mitarbeiter eines Standorts,
- älterer ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu jüngeren,
- der Menschen mit Nachtarbeit oder Schichtarbeit im Vergleich zu KollegInnen, die nur tagsüber arbeiten,
- Kollegen mit längeren Wegzeiten im Vergleich zu jenen mit kürzeren,

- der Mitarbeiter mit einer bestimmten Zahl von Überstunden im Vergleich zu Mitarbeitern, die keine Überstunden leisten.

Die Arbeitsfähigkeit selbst wird übrigens mit dem international anerkannten finnischen Arbeitsbewältigungsindex (ABI) oder englisch mit dem Workability-Index (WAI) gemessen. Dieser Arbeitsbewältigungsindex ist Teil des ABI Plus™-Fragebogens. Im ABI Plus™ ist der ABI erweitert. Damit werden auch die Gründe, die Ursachen, die Erklärungen für eine bessere oder schlechtere Arbeitsfähigkeit erfasst und gemessen. Die Ursachen liegen dabei immer auch in der Arbeitsorganisation. Sicherheitsfachkräfte,

Unsere körperlichen Kräfte werden weniger	Muskulatur, Kraft und körperliche Schnelligkeit, Fähigkeit, Sauerstoff aufzunehmen, Körpertemperatur, sensorische Leistungen wie Sehkraft, Hörvermögen, Tastsinn, Feinmotorik
Psychisch, mental bleiben wir relativ stabil	Gedächtnis (Ausnahme: Kurzzeitgedächtnis), Intelligenz (schnelles Lernen gelingt weniger, dafür kann neues Wissen leichter und kompetenter zugeordnet und mit vorhandenem Wissen kombiniert werden), Assoziationsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und (praxisorientierte) Kreativität nehmen zu, Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit bleiben erhalten
Geistig-sozial nehmen wir zu	Einfühlungsvermögen, ganzheitliches Handeln (Überblick), Kooperationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Übernahme von Verantwortung, Arbeitsmoral, Loyalität, Qualitätsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, Ausgeglichenheit

Umbau der Leistungsfähigkeit im Laufe des Älterwerdens.

Punkte	Arbeitsfähigkeit	Ziel der Maßnahmen
7–27	gering/kritisch	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen
28–36	mäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
37–43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
44–49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten

Tabelle zu ABI-Werten und deren Bedeutung.

ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen können davon „ein Lied singen“ – haben sie doch jahrelange Erfahrungen im Aufspüren von gesundheitsfördernden, aber auch die Gesundheit schädigenden Arbeitsverhältnissen.

Die Definition von Arbeits(bewältigungs)-fähigkeit

„Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist die Summe von Faktoren, die eine Person in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.“

Arbeitsanforderungen und das Potenzial der ArbeitnehmerInnen müssen zusammenpassen. Vom englischen Wort dafür – „fit“ –



Ergonomisches Arbeiten bei der STRABAG.

rührt auch der erste Teil des Programmnamens: „Fit für die Zukunft“. Er soll darauf hinweisen, wie wichtig es ist, dass persönliche Kompetenzen, Gesundheit, Werthaltungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Zusammenarbeit von Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie die Arbeitsumgebung zusammenpassen. Arbeitsfähigkeit ändert sich laufend – bei einem kranken Menschen mit einem schlechten Arbeitsfähigkeitswert kann sich dieser innerhalb kürzester Zeit verbessern, wenn die Arbeitsumgebung, der Arbeitsplatz, die Maschine, mit der er arbeitet, und das Führungsverhalten seiner Vorgesetzten seine Krankheit berücksichtigen. Funktioniert das, geht es dem Individuum, aber auch dem Unternehmen schon in kurzer Zeit besser – der Einzelne hat weniger Beschwerden, und das Unternehmen gewinnt einen motivierteren, produktiveren Mitarbeiter zurück. Der Wert für Arbeitsfähigkeit ist also immer eine Momentaufnahme, die aber durchaus sehr ernst genommen werden muss. Wie man aus der Tabelle zu den ABI-Werten (Arbeitsbewältigungsindex-Werten) sehen kann (siehe oben), geben die Punktezahlen immer einen Hinweis – z. B. darauf, dass trotz einer hohen Punkteanzahl/Wert für die Arbeitsfähigkeit diese weiter erhalten werden muss, oder darauf, dass bei einem mäßigen Wert jedenfalls Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit umgesetzt werden

sollten. Finnische Längsschnittstudien haben ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer mit einem kritischen Arbeitsfähigkeitswert innerhalb der nächsten fünf Jahre invalid werden und aus dem Arbeitsleben ausscheiden, bei 38 Prozent liegt.

Bauunternehmen bei „Arbeitsfähigkeit erhalten“

Vier der 20 Pilotunternehmen, die Arbeitsfähigkeit intensiv fördern wollen, stammen aus der Baubranche. Es sind dies:

- das Unternehmen Staudinger aus Oberösterreich mit 80 MitarbeiterInnen,
- die Baugesellschaft Hentschläger und Stross, ebenfalls aus Oberösterreich, mit 170 MitarbeiterInnen,
- der STRABAG-Konzern, der sich mit dem Hochbau OÖ (über 300 MitarbeiterInnen) an dem Programm beteiligt, und
- die HABAU Group, die sich in der zweiten Phase von „Arbeitsfähigkeit erhalten“ mit allen rund 3.700 MitarbeiterInnen in Österreich um verbesserte Arbeitsbedingungen und die Erhaltung von Arbeitsfähigkeit bemühen will.

Warum sie das tun

Auf die Frage, warum man sich am Programm beteiligt, antwortet man beim Gewerbeunternehmen Staudinger: „Wie der Name ‚Arbeitsfähigkeit erhalten!‘ des Programms schon sagt, geht es um die Arbeitsfähigkeit. In unserem Betrieb gibt es keine ‚Ausweich- oder Umstiegsberufe‘ für ältere Arbeitnehmer. Sie müssen bis ins hohe Alter auf der Baustelle ihre Arbeit verrichten. Wir erwarten uns deshalb Hinweise und Tipps, um die Arbeitsvorgänge zu erleichtern bzw. Erschwernisse

zu eliminieren.“ Bei Hentschläger und Stross heißt es: „Das Projekt verbindet volkswirtschaftliche mit gesundheitlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen. Denn Erhalt der Arbeitsfähigkeit bedeutet immer auch bessere Gesundheit, höheres Wohlbefinden, aktive Freizeitbetätigung und dadurch insgesamt mehr Lebensqualität.“ Aus dem Unternehmen STRABAG wiederum kommen folgende Argumente für „Arbeitsfähigkeit erhalten“: „Wir wollen damit die Leistungen unserer MitarbeiterInnen wertschätzen. Insbesondere bei den gewerblichen MitarbeiterInnen sollen die Möglichkeiten für einen längeren Verbleib im Beruf verbessert werden. Außerdem wollen wir spürbare Wirkungen in den Augen aller Beteiligten erzielen. Wir gehen bei diesem Programm von einem Return of Invest aus, denn es ist es uns wert, dafür rund 60.000 Euro zu investieren – unter anderem in Form von Arbeitszeit, die wir für dieses Programm freistellen.“ Der Projektleiter der HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft aus Perg, Oberösterreich – eines jahrzehntelang erfolgreich gewachsenen Familien-Bauunternehmens –, betont: „Durch die Teilnahme an ‚Arbeitsfähigkeit erhalten‘ erwarten wir uns weitere zusätzliche Inputs für unsere Arbeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung in der gesamten HABAU-Unternehmensgruppe, aber auch beispielsweise einen Erfahrungsaustausch mit anderen am Projekt der AUVA und der PV teilnehmenden Betrieben.“

Klassische Maßnahmen, die Arbeitsfähigkeit fördern

Ergonomie

Je nach Branche sind Ressourcen und Belastungen für die Beschäftigten unterschiedlich ausgeprägt. So ist leicht vorauszusagen, dass schweres Heben und Tragen zu den

Hauptbelastungen in der Baubranche gehören. Dementsprechend sind ergonomische Detailanalysen an Maschinen und auf die Arbeitsweise der Mitarbeiter bezogen das „Um und Auf“, um Arbeitsumgebung, aber auch die Arbeit mit schweren Lasten selbst an den Menschen anzupassen. Als hilfreich erweisen sich hier immer wieder Maßnahmen wie das Bau-fit-Programm, bei dem Mitarbeiter lernen, eine gesundheitsschonende Arbeitshaltung zu bewahren. Einige Pilotunternehmen haben im Zuge von „Arbeitsfähigkeit erhalten“ ohne zeitliche Begrenzung ExpertInnen bestellt, die laufend Mitarbeiter zu ergonomischem Arbeiten schulen. Erste Erfolge zeigen sich in der zweiten Befragung mit dem ABI Plus™, bei der sich der Wert für ergonomische Arbeitshaltung verbessert hat.

Gesundes und altersgerechtes Führen

In allen Branchen, auf besondere Weise jedoch in der Baubranche, ist „Gesundes Führen“ ein Thema. Auf der Baustelle beispielsweise ist der Polier die einzige Person, an die sich die Arbeiter wenden können, wenn es Probleme gibt. Er ist für die Logistik, den wirtschaftlichen Erfolg, die Arbeitssicherheit, das Klima der Zusammenarbeit und vieles andere mehr zuständig. Da kommt es schon zu Spitzenbelastungen, die keinem so schnell auffallen. In einem der Pilot-Bauunternehmen wurden daher Polier-Coachings mit einem externen Trainer durchgeführt, bei dem Sicherheitschecks, logistische Fragen und das Befinden der Poliere selbst in einem mehrstündigen Gespräch Thema waren. In einem anderen Pilot-Bauunternehmen werden ab Herbst systematisch alle Poliere zu gesundem Führen geschult. Betriebsräte stehen gern hinter solchen Maßnahmen, weil diese nicht nur die Vorgesetzten selbst unterstützen, sondern die Mitarbeiter

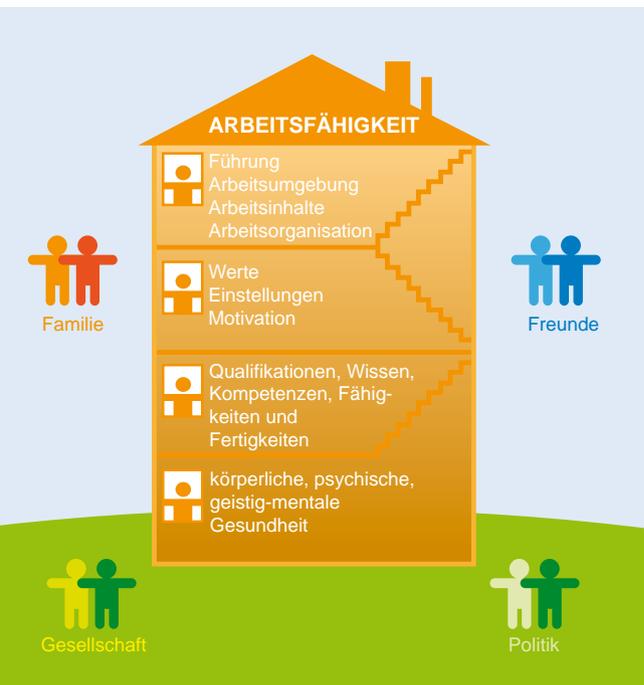


Der Meister und der Lehrling.

indirekt entlasten. Zufriedene Poliere, die sich auch um ihre eigene Arbeitsfähigkeit kümmern, sind einfach bessere Vorgesetzte. In einer finnischen Längsschnittstudie wurden 6.000 51- bis 62-jährige Beschäftigte über einen Zeitraum von elf Jahren beobachtet und befragt. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Arbeitsfähigkeit durch Anerkennung seitens der Führungskräfte verbessert, ist demnach nahezu doppelt so hoch wie bei Sport oder weniger Fließbandarbeit. (Quelle: Evaluation des FIOH-Programmes FINAGE – „Respect for the ageing“ [1990-1996], Altersgruppe 51-62 Jahre)

Mitarbeitergespräche, Teams aus älteren und jüngeren Mitarbeitern, schwierige Aufgaben für die Erfahrenen, voraussehbare und planbare Arbeitszeiten und Pausen

Um Arbeitsfähigkeit zu fördern, wird es immer notwendig sein, auf die unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzugehen. Ein Lehrling hat andere Probleme, aber auch andere Ressourcen und Kompetenzen als ein 30-jähriger Familienvater oder eine Mutter. In Mitarbeitergesprächen gehen Führungskräfte darauf ein. Sie fordern ältere Arbeitnehmer



oft mehr als jüngere mit schwierigeren, den Erfahrungen der Älteren entsprechenden Aufgaben. Dafür werden Ältere bei schwerem Heben und Tragen systematisch entlastet. Ein anderes strategisches Instrument, das Arbeitsfähigkeit zu verbessern hilft, ist gut funktionierender Wissenstransfer von Älteren, Erfahrenen in Richtung jüngerer MitarbeiterInnen. Hier kommt immer wieder das Mentoring als passendes Instrument mit ins Spiel – einzelne ältere Kollegen oder

Kolleginnen werden Ansprechpartner für noch jüngere MitarbeiterInnen, die sich notwendiges Wissen aneignen sollen. Auch eine ausgewogene Alters-Durchmischung von Teams kann, wenn sie von Führungskräften gut begleitet wird, zu mehr Zufriedenheit und Produktivität beitragen. Arbeitszeiten und Pausengestaltung sind auch auf dem Bau ein Hebel, an dem es sich anzusetzen lohnt. Hilfreich für die Arbeitnehmer und ihre Gesundheit sind etwa die Vorhersehbarkeit, die Mitsprache und eine nicht zu hohe Anzahl an Überstunden, aber auch die Einhaltung von Pausen gerade in arbeitsintensivsten Zeiten. Das Unternehmen wird so kurz- und mittelfristig produktiver.

Maßnahmen im Haus der Arbeitsfähigkeit

Maßnahmen sind nicht gleich Maßnahmen. So müssen Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen an die Menschen anpassen, sogenannte

Verhältnismaßnahmen, 50 Prozent bis 65 Prozent aller Maßnahmen ausmachen. Nur dann wirkt sich auch das Verhalten der einzelnen Arbeitnehmer nachhaltig auf eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit aus.

Im Haus der Arbeitsfähigkeit (Bild links) ist das oberste Stockwerk mit der Arbeitsumgebung, dem Führungsverhalten, den Arbeitsinhalten und der Arbeitsorganisation für eine nachhaltige Verbesserung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von besonderer Bedeutung. Führungskräfte unterstützen z. B. durch passende Weiterbildungsbedingungen Mitarbeiter darin, ihre Kompetenzen gerne zu erweitern. Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter anerkennen, werden verantwortungsbewusste Mitstreiter bei der Bewältigung der Aufgaben haben. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die regelmäßig informiert werden, sind motivierter und identifizieren sich mit ihren Aufgaben und dem Unternehmen. ■

Mag.^a Renate Czeskleba, Unternehmensberaterin und Coach
E-Mail: Czeskleba@mensch-und-arbeit.at
www.mensch-und-arbeit.at

Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller
Mobil: +43 699 104 00 755
E-Mail: i.kloimüller@wertarbeit.at, www.wertarbeit.at



ZUSAMMENFASSUNG



Das AUVA-PVA-Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ unterstützt 20 Pilotunternehmen dabei, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. In der Baubranche wichtig sind dabei unter anderem ergonomischere Arbeitsmittel, gesundes und altersgerechtes Führen, gesunde Pausen, Überstunden, die sich in Grenzen halten, und geringe Wegzeiten. ■

SUMMARY



AUVA's and PVA's programme "Fit for the Future. Sustaining the Working Ability" is supporting 20 pilot enterprises in preserving and promoting the fitness for work. The fitness in the building sector requires more ergonomic work equipment, healthy breaks, a limit to extra hours, short travel times, and a wholesome business management that takes account of the aging process, among other things. ■

RÉSUMÉ



Le programme AUVA-PVA « En forme pour l'avenir – entretenir l'aptitude au travail » soutient 20 entrepreneurs pilotes à conserver et promouvoir l'aptitude au travail. Ce qui est important, entre autre, dans le domaine du bâtiment, sont des équipements ergonomiques, une gestion saine et adapté à l'âge, des pauses et des heures supplémentaires raisonnables qui respectent des limites ainsi que des temps de transport minimes. ■

Notfallpsychologische Akutintervention

Nahezu täglich finden sich in den Medien Berichte über (Arbeits-)Unfälle oder Katastrophen, bei denen Personen schwer verletzt oder gar getötet wurden. Nicht selten wird auch berichtet, dass Angehörige bzw. Betroffene (die sogenannten Sekundäröpfung) nach dem Ereignis psychologisch betreut werden.

PATRICK WINKLER

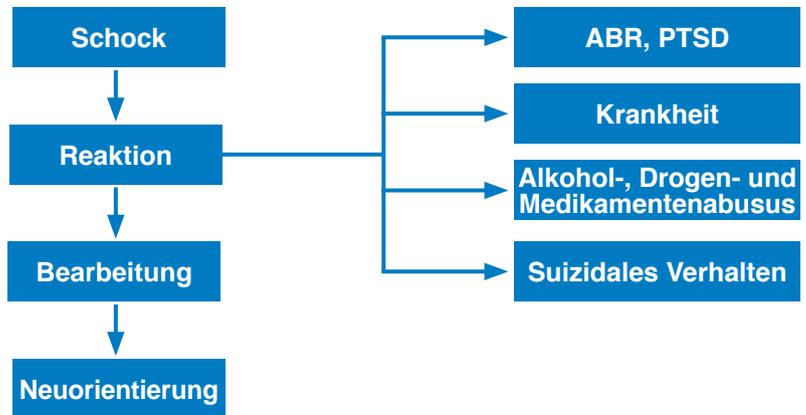


Gerade die Sekundäröpfung – das können Angehörige, Arbeitskollegen, Ersthelfer, Feuerwehrmänner etc. sein, die unmittelbar mit den psychischen Traumatisierungen konfrontiert wurden – sind einem

erhöhten Risiko für das Entstehen von akuten Belastungsreaktionen (ABR, ICD 10: F 43.0) bzw. posttraumatischen Belastungsstörungen (PTSD, ICD 10: F 43.1) ausgesetzt. Die bis dato heile Welt wird durch das plötzliche Miterleben eines traumatischen Gesche-

hens aus den Angeln gehoben. Für solche außergewöhnlichen Ereignisse mit einem enormen psychischen Belastungsmoment fehlen adäquate Handlungsrouninen und Kompensationsmechanismen. Die Betroffenen sind daher nicht in der Lage, das Erlebte zu verarbei-

ten und in ihre Biografie zu integrieren. So kann eine psychosoziale Krise nicht selten am Beginn von Störungen, Erkrankungen bis hin zu selbstschädigendem Verhalten oder gar Suizid stehen. Neben dem persönlichen Leid und familiären Problemen erwächst durch Fehlzeiten, Krankenstände und langwierige Behandlungen ein volkswirtschaftlicher Schaden, der schwer zu beziffern ist.



Stadien der traumatischen Krise nach Cullberg, 1978

Die traumatische Krise

Der Verlauf solcher psychosozialer Krisen folgt, je nach Krisenart, einem typischen Muster. Traumatische Krisen (nach Cullberg, 1978) werden durch plötzliche, unvorhersehbare Schicksalsschläge wie z. B. Unfälle oder Tod ausgelöst. Als erste Reaktion auf den Krisenanlass tritt der Krisenschock ein, der wenige Sekunden bis ungefähr 24 Stunden dauern kann. Die darauffolgende Reaktionsphase, in der u. a. Symptome wie Gedankenverlorenheit, Schuldgefühle, Flashbacks, Vermeidungsverhalten, Machtlosigkeit, Alpträume, Gefühlstaubheit sowie Alkohol- und Medikamentenabusus auftreten können, dauert manchmal Tage oder Wochen an.

Sollten die Symptome über Monate nach dem Ereignis anhalten, spricht man von einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD). Diese Latenz mit verzögerten oder protrahierten Reaktionen macht es umso schwieriger, adäquat zu helfen. Durch gezielte Intervention unmittelbar nach einem traumatischen Ereignis ist es jedoch möglich, einen fließenden Übergang zur Phase der Bearbeitung und Neuorientierung herzustellen, die Person wieder handlungsfähig zu machen und die Zeiträume der reaktionsfreien Zeit allmählich zu erweitern. Ziel einer notfallpsychologischen Intervention ist es also,

den Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten und die eigene Handlungsfähigkeit wieder herzustellen. G. Sonneck umschrieb dies treffend:

„Es sollte Hilfe zu aktiver Bewältigung der Krise sein. In einer Situation, in der destruktive Lösungsversuche sehr nahe liegen, geht es darum, Alternativen dazu zu finden. Gerade wenn die erlernten, gewohnten und bisher bewährten Bewältigungsstrategien versagen, kann diese Alternative auch einmal darin bestehen gänzlich neue Wege einzuschlagen, etwas auszuprobieren, was man noch nie ausprobiert hat und unter normalen Bedingungen vielleicht auch nie gewagt hätte. Das ist es ja, was die Krise nicht nur zu einer Gefahr, sondern auch zu einer Chance machen kann. Es ist das Ziel der Intervention, den Betroffenen dabei zu helfen, ihre Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit wieder zurückzugewinnen und diese kreativ einzusetzen, um mit der aktuellen, aber auch mit möglichen zukünftigen schwierigen Situationen fertig zu werden.“

Diese beschriebene Methodenflexibilität in der Interventionsarbeit setzt als wichtigstes Kriterium voraus, dass seitens der Betroffenen der freiwillige Wunsch besteht, eine Betreuung in Anspruch zu nehmen. Die in jedem Fall unterschiedlichen Rahmenbedingungen machen es notwendig, sehr individuell mit den Klienten zu arbeiten. Ein breit gefächertes und variables Methodenrepertoire ist somit gerade im Bereich der Kriseninterventionstätigkeit, in der man mit unterschiedlichen Reaktionsmustern und Bedürfnissen konfrontiert ist, die aber aufgrund der Außergewöhnlichkeit des Ereignisses alle völlig normal sind, besonders wichtig.

Eine der Arbeitsgrundlagen kriseninterventionärer Tätigkeit stellt das fünfstufige SAFE-R-Modell (CISM – Critical Incident Stress Management) nach Mitchell dar. An erster Stelle steht dabei die Stimulanz- bzw. Reizverminderung,

1. Stufe: **S**timulanzverminderung
2. Stufe: **A**kzeptanz der Krise
3. Stufe: **F**örderung des Verstehens
4. Stufe: **E**ntwicklung wirksamer Bewältigungsstrategien
5. Stufe: **R**ückführung zur Eigenständigkeit

Das SAFE-R Modell im Überblick.

gefolgt von einem Fördern der Akzeptanz der Krise und des Verständnisses der individuellen Reaktionen darauf. Stufe 4 und 5 widmen sich der gemeinsamen Entwicklung wirksamer Bewältigungsstrategien und dem Rückführen in die Eigenständigkeit (siehe SAFE-R-Modell im Überblick).

In diversen wissenschaftlichen Studien zur Effektivität von notfallpsychologischen Interventionen konnte nachgewiesen werden, dass es eindeutige Belege für positive Effekte gibt (siehe Everly & Mitchell, 2002, S. 103 ff).

Es zeigt sich, dass gerade die Akutphase großes Potenzial birgt, um eine Intensivierung der Symptombelastung zu verhindern und Betroffene rasch wieder handlungsfähig zu machen. Die in Österreich teilweise schon gut etablierten Strukturen bieten u. a. über den notfallpsychologischen Dienst (NDÖ), über Kriseninterventionszentren sowie Rettungs-

organisationen (RK, ASBÖ ...) die Möglichkeit, Akutkrisenintervention in Anspruch zu nehmen. Bezug nehmend auf das ASchG § 3 (1) stellt somit notfallpsycho-

logische Akutintervention einen nicht unbedeutenden Teilbereich für den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar. ■

LITERATURVERZEICHNIS

- AUVA (2009). M030 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Überarbeitete Ausgabe 2009 mit Anmerkungen, Verweisen und Stichwortverzeichnis. AUVA.
- Everly, G. S., Mitchell, J. T. (2002). CISM – Stressmanagement nach kritischen Ereignissen. Übers. Clemens Hausmann. Facultas.
- Hausmann, C. (2010). Notfallpsychologie und Traumabewältigung. Ein Handbuch. 3., vollständig revidierte und aktualisierte Auflage. Facultas.
- Mitchell, J. T., Everly, G. S. (1998). Streßbearbeitung nach belastenden Ereignissen. Zur Prävention psychischer Traumatisierungen. Deutsche Ausgabe hrsg. von Igl, A., Müller-Lange, J. Stumpf & Kossendey Verlagsgesellschaft.
- Sonneck, G. (2005). Krisenintervention als Beitrag zur (psychischen) Gesundheitsförderung in Österreich. Internetabruf unter http://lbimngs-archiv.lbg.ac.at/present/jf14122005_artikel.PDF [25.12.2010]
- Sonneck, G. (2000). Krisenintervention und Suizidverhütung. Facultas.
- WHO (2010). Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F) Klinisch-diagnostische Leitlinien. Übersetzt und herausgegeben von Dilling, H., Mombour, W., Schmidt, M. H. unter Mitarbeit von Schulte-Markwort, E. 7., überarbeitete Auflage. Verlag Hans Huber.

Mag. Patrick Winkler, AUVA
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
 Tel.: +43 1 331 11-417, Fax: +43 1 331 11-610
 E-Mail: patrick.winkler@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Nach schweren (Arbeits-)Unfällen sind Augenzeugen, Arbeitskollegen, (betriebliche) Ersthelfer sowie Feuerwehr- und Rettungsdienstpersonal als Sekundäropfer einem erhöhten Risiko für akute Belastungsreaktionen (ABR) bzw. posttraumatische Belastungsstörungen (PTSD) ausgesetzt. Der Krisenverlauf kann jedoch durch gezielte notfallpsychologische Intervention unmittelbar nach einem traumatischen Ereignis positiv beeinflusst werden. Mittels Hilfe zur Selbsthilfe ist es Betroffenen möglich, mit solchen außergewöhnlichen Situationen besser zurechtzukommen und somit psychischen Störungen vorzubeugen. ■

SUMMARY



After serious accidents at work, secondary victims like eyewitnesses, colleagues, (internal) first aiders, firemen and rescue teams are exposed to an increased risk of acute stress disorders (ASD) or post-traumatic stress disorders (PTSD). Well-aimed emergency psychological intervention, however, can have a positive effect on the development of the crisis, if applied immediately after the traumatic event. Victims who are helped to help themselves find it easier to cope with such extreme situations and prevent mental disorders. ■

RÉSUMÉ



Suite à de graves accidents (du travail) les témoins oculaires, les collègues de travail, les premiers secours (internes à l'entreprise) ainsi que les pompiers et le personnel des services de secours sont exposés, en tant que victimes secondaires, à un risque accru de réaction aiguë au stress ou bien à un syndrome de stress post-traumatique (SPPT). Le déroulement de la crise peut cependant subir une influence positive grâce à une intervention psychologique d'urgence bien ciblée mise en place immédiatement après l'événement traumatique. Par le biais de l'assistance à l'aide à soi-même, les personnes concernées peuvent mieux surmonter de telles situations exceptionnelles et prévenir par conséquent les troubles psychologiques. ■

Frustrationsreaktionen – ein psychischer Regelkreis

Im Folgenden steht ein Phänomen aus der angewandten Psychologie im Fokus, das jeder aus eigenen Erfahrungen kennt und mit dem man oft mehrmals am Tag konfrontiert ist: die Frustrationsreaktion.

JOHANNA PREISINGER, PAUL WEINGARTEN



Foto: fotolia/ Robert Kneschke

Stellen Sie sich vor, Sie gehen barfuß durch Ihre Wohnung und steigen mit dem Fuß auf einen Reißnagel, dessen Spitze nach oben zeigt. Nach der ersten Schmerzreaktion kommt nun häufig ein Gedanke auf wie: „Verdammt, welcher Vollkoffer (Wiener Dialektausdruck als liebevolle Bezeichnung für eine geistig minderbemittelte Person, Anm.) hat hier einen Reißnagel

verloren und ihn nicht aufgesammelt? Das kann nur eines der Kinder vom Nachbarn gewesen sein, als sie letztes Mal bei uns zu Besuch waren und die Wohnung in einem Chaos hinterlassen haben ... Na wartet: Wenn ihr von der Schule kommt, gibt es Ärger! Wahrscheinlich war das der große Dicke, den ich ohnehin nicht leiden kann – hätte ich nur verboten, dass sie die Wohnung betreten ...“ etc.

Oder ein anderes Beispiel: Bei einem ganz wichtigen Tennisspiel – es geht um alles! – landen meine „Netzroller“ im eigenen Feld, ich verliere damit wertvolle Punkte und in Summe letztlich das Spiel. Eventuell muss nun der Tennisschläger daran glauben und geht zu Bruch, zumindest aber waren der Schiedsrichter, die Sonne, der Gegenwind, die Schuhe etc. schuld. Sie ahnen schon, worum es hier geht: um das,

was wir in der Psychologie Frustrationsreaktion nennen. Erleidet ein Mensch eine Frustration (wörtlich definiert als „Erwartungsenttäuschung“), dann reagiert er vollautomatisch, also nahezu reflexartig mit einer Frustrationsreaktion. Interessanterweise gibt es nun keine unendliche Anzahl verschiedener Reaktionsformen, sondern insgesamt kaum mehr als eine Handvoll Frustrationsreaktionen, die sich in sechs Kategorien zusammenfassen lassen und im Folgenden kurz erläutert werden.

Zunächst sei jedoch festgehalten, dass es sich bei den Frustrationsreaktionen um einen psychischen Regelkreismechanismus handelt. Ist uns im Allgemeinen eine Vielzahl von technischen Regelkreisen (Zentralheizung, Autokühlwasser, Drehzahlbegrenzung etc.) aus dem Alltag bekannt, ist schon die Existenz physiologischer (biologischer) Regelkreise nicht mehr jedem unmittelbar evident. Wer denkt schon an die Meisterleistung unseres Körpers, wenn es um die interne Analyse des Blutzuckerspiegels in Zusammenhang mit unserem Hungergefühl geht? Oder betrachten wir als weiteres Beispiel kurz die Konstanthaltung der Körpertemperatur auf ein Zehntel Grad, ob wir nun im Winter bei minus zehn Grad spazieren gehen oder bei etwa 100 Grad in der Sauna sitzen. Die Anpassung geschieht automatisch, ohne unser Zutun oder bewusst gesetzte Handlungen.

Ähnlich wie bei vorgenannten technischen und physiologischen Steuerungen verhält es sich auch bei den psychischen Regelkreismechanismen. Auch hier sind alle regelkreisspezifischen Charakteristika gegeben: Im Prinzip gibt es immer eine Ist-Größe, eine Soll-Größe und ein interaktives Stellglied, mit dessen Hilfe vollautomatisch versucht wird, IST und SOLL aufeinander abzu-

stimmen. Wenden wir uns nun den schon eingangs erwähnten Frustrationsreaktionen zu und versuchen wir, diese durch einige anschauliche Beispiele zu erläutern.

Frustration – Reaktionskategorien

AGGRESSION

Der Frustrierte lebt Wut, Zorn und Aggressionen direkt oder seine destruktiven Gedanken in der Vorstellung aus. Die klarste Form der Aggression wäre es, den, der an der Frustration (vermeintlich) Schuld trägt, zu schlagen, zu würgen oder zu beschimpfen. Meist ist dies – besonders im beruflichen Alltag – nicht möglich oder angebracht. So ist es sicher nicht opportun, seine Vorgesetzten zu beschimpfen oder zu beleidigen. In diesem Fall richtet sich die unmittelbare Aggression oft gegen einen Unbeteiligten (Rangniedrigeren, Lehrling o. Ä.), oder aber man tritt gegen ein Tischbein, die Türe fällt etwas lauter zu als gewöhnlich, ein Haustier wird beschimpft, das Sportgerät weggeschleudert und vieles mehr. Bei manchen Menschen richtet sich die Aggression gegen sich selbst. Die sogenannte Autoaggression in Form von Aussagen wie „Ich Trottel!“, „Ich Idiot!“, „Hätte ich doch ...“, „Bin ich blöd!“ bis hin zu Selbstverletzungen ist – wie sicher leicht vorstellbar – keine „gesunde“ Frustrationsreaktion.

Allzu leicht wird ein im Leben oftmals mühsam erworbenes Selbstwertgefühl durch ständige Autoaggressionen sukzessive kaputt gemacht. Da ist es schon besser, einen Kubikmeter Kleinholz für den Kamin zu hacken ... und die Welt ist wieder in Ordnung!

REGRESSION

Unter Regression versteht man in der Psychologie das „Zurückkehren auf eine kindliche oder frühkind-



liche Entwicklungsstufe“. Sichtbar wird die Regression, wenn der oder die „erwachsene“ Frustrierte zu weinen beginnt – nicht als Ausdruck von Trauer, sondern als Reaktion auf Versagen, Enttäuschung oder Wut. Meist laufen die Regressionen allerdings in Gedanken oder in der Fantasie ab. Vorstellungen wie „Wenn ich mich unsichtbar machen könnte“, „Wenn ich fliegen könnte wie ein Vogel“, „Wenn ich mehrere Millionen im Lotto gewinne ...“ etc. sind typisch für Frustrationsreaktionen der Kategorie Regression.

FLUCHT

Man könnte die soeben beschriebenen Regressionen als gedankliche Flucht aus der Realität bezeichnen. Es gibt aber auch die konkrete Flucht als mögliche Frustrationsreaktion. Wer hat noch nicht erlebt, dass der Kollege, die Partnerin oder der Mitarbeiter nach einer heftigen Diskussion, einem Missgeschick oder einer Peinlichkeit plötzlich und unvermittelt ohne Gruß den Raum verlässt? Manchmal folgen wir dem Drang zur Flucht auch in der Kindererziehung, wenn wir die lieben Kleinen in ihr Zimmer schicken, um für Eltern und Kinder ein kurzes Time-out zu erwirken, damit



ein Konflikt nicht allzu sehr eskaliert. Kurzfristige Flucht kann hier wahre Wunder wirken!

ERSATZHANDLUNG

Diese Form der Frustrationsreaktion erzeugt immer wieder Verblüpfung, ist aber speziell aus Sicht der Unfallverhütung häufig gefährlich. Bei den Ersatzhandlungen tun wir Dinge, über die wir uns nachträglich oft wundern. Plötzlich erleben wir uns beim Fensterputzen oder Schreibtischaufräumen, beim Fotosortieren o. Ä., obwohl wir das eigentlich gar nicht vor hatten. Auch kennen viele von uns das Phänomen des Frustkaufs oder Frustessens bzw. -trinkens. Leider inkludieren Ersatzhandlungen für den Frustrierten unbewusst oftmals Gedanken an Mut oder Prestige, und das kann insbesondere bei Jugendlichen zu gefährlichen Mutproben führen. Ein paar Beispiele: „Gut, ich bin zwar eine Niete in der Schule, aber eine 220-V-Spannungsprüfung mit feuchten Fingern traut sich sonst keiner in der Klasse!“, „Okay,

mir hat einer meine Freundin ausgespannt – aber wir wollen doch sehen, wer von uns beiden mehr Autobahnkilometer als Geisterfahrer zurücklegen kann.“ Zugegeben: Unter „normalen Bedingungen“ gehört zu solchen Gedanken oder Vorstellungen schon eine riesige Portion Dummheit! Aber Frustrationsreaktionen lassen sich eben durch Vernunft kaum kontrollieren.

ABLENKUNG

Unter Ablenkung verstehen wir das plötzliche Wechseln von einem Thema zu einem anderen – und dies ohne ersichtlichen Grund. Vielleicht ein Beispiel, an dem sich dieser Mechanismus am besten veranschaulichen lässt: Stellen Sie sich vor, Ihr Sohn würde von der Schule nach Hause kommen. Sie wissen, dass er an diesem Tag eine Schularbeit geschrieben hat, und fragen den Junior: „Na, wie war’s?“ Als Antwort erfolgt ein kurzes, eher leises und trockenes „Man wird sehen“, gefolgt von einem Redeschwall über eine ganz tolle Harley, die Ihr Sohn auf dem

Heimweg gesehen hat ... wissend, dass Sie ein echter Harley-Fan sind. Ob die Schularbeit besonders gut gelaufen ist? Wohl eher nicht!

RATIONALISIERUNG

Einfach übersetzt bedeutet Rationalisierung nichts anderes als „Ausrede“. Irgendetwas, irgendjemand ist schuld an dem Missgeschick, nur nicht man selbst. Wir suchen eine Ausrede für eine verpatzte Prüfung, ein verlorenes Match, einen Fehler, Irrtum etc. Vielleicht erinnert sich manch jemand an Kopfschütteln oder Ärger über eine „blöde Ausrede“, das Gefühl, für „dumm verkauft zu werden“. Ob man nun im Fernsehen ein Interview mit einem Sportler unmittelbar nach dessen Niederlage sieht (der wegen einer Hundertstelsekunde die Medaille verpasst, wegen fehlender fünf Zentimeter nicht zu Olympia fahren kann etc.) oder im Arbeits- und Familienalltag haarsträubende Erklärungen angeboten werden: Der Frustrierte braucht diese „Erklärungen“ momentan und glaubt sie in dieser Situation wirklich! So schwer es auch fallen mag: Lassen Sie ihm für einige Zeit seine Ausrede als Entschuldigung für sich selbst. Inwieweit nützt uns das Wissen bezüglich dieses psychologischen Regelkreises der Frustrationsreaktionen aber? Und was kann und soll man aus den damit verbundenen Erkenntnissen ableiten? Einige Überlegungen hierzu im Folgenden.

Bedeutung und Sinn der Frustrationsreaktionen

Wie schon eingangs erwähnt handelt es sich bei den Frustrationsreaktionen um einen psychologischen Regelkreis. Erleidet ein Mensch eine Frustration, tritt unmittelbar danach eine verstandesmäßig nicht kontrollierbare, d. h. automatische, Frustrationsreaktion auf. Diese dient einzig dem Zwecke, beim Individu-

um möglichst rasch das Selbstwertgefühl zu stabilisieren und wieder ein stresshormonelles Gleichgewicht herzustellen. Man stelle sich nur einen normalen Alltag vor, mit all seinen kleinen und größeren Hindernissen, Enttäuschungen, Ärger und Hoppalas: Gäbe es nicht die Frustrationsreaktionen, würde auf eine persönliche Abwertung schon die nächste folgen. „Hier habe ich nicht genügend aufgepasst“, „Dort habe ich etwas vergessen“ oder „Es läuft nicht so gut wie erwartet“. Gut, dass es den Regelkreis gibt! Denn so können wir schon nach wenigen Minuten wieder mit uns im Reinen sein, und die Welt ist in Ordnung.

Wie schon angeführt dienen die Reaktionen auf Erwartungsenttäuschung dem Aufrechterhalten unseres Selbstwertgefühles. Damit kommen wir zu einer wichtigen Differenzierung zwischen Ärger, Wut, Kränkungen und den verschiedenen Kategorien der „echten“ Frustrationen. Um von Frustrationen im „fachpsychologischen“ Sinn zu sprechen, gehört ein gewisses Gefühl der Eigenbeteiligung dazu. Vielleicht ein veranschaulichendes Beispiel zum besseren Verständnis.

Wenn jemand etwa 14 Tage auf Urlaub fährt, mit der Absicht, zu faulenzen und im Meer zu baden, und die gesamten zwei Wochen nur Regenwetter erlebt – ist er dann frustriert oder nicht? Nun, wenn diese 14 Tage Ende August, Anfang September in Griechenland sind, dann kann man von Ärger, Enttäuschung oder was immer reden, jedoch nicht im engeren Sinn von Frustration. Denn es ist höhere Macht und sehr unwahrscheinlich, dass es Anfang September in Griechenland 14 Tage regnet. Ist man diese 14 Tage jedoch in Mexiko und erfährt vor Ort, dass dort gerade Regenzeit ist und das Angebot nur deshalb so günstig

war, dann nennt man die gleichen Gefühle „Frustration“. Denn: „Ich hätte mich ja vorher erkundigen können!“

Frustrationstoleranz

Nicht jeder Mensch reagiert auf gleiche Erfahrungen mit gleich vehementen Frustrationsreaktionen. Während die einen noch lachen können und kleine Widrigkeiten nicht einmal wahrnehmen, erfahren andere die gleichen Situationen als massive Frustrationserlebnisse. Auch bei ein und derselben Person erleben wir immer wieder unterschiedliche Frustrationstoleranzen. Nach einem erholsamen Wochenende, einem ausgedehnten Urlaub oder ganz einfach, weil in letzter Zeit das Meiste sehr gut gelaufen ist, steigt die individuelle Toleranzschwelle deutlich an; im gegenteiligen Fall kann sie auch wieder sinken.

Als indirektes Diagnostikum kann man somit die Frustrationstoleranz einer Person als Zeichen für ihr aktuelles Selbstwertgefühl bzw. ihre momentane psychische Stabilität ansehen.

Verhaltenshinweise

Nochmals zu der Überlegung, welche Schlussfolgerungen sich anhand des Wissens über die Frustrationsreaktionen für das tägliche Leben ableiten lassen.

- Eines muss uns klar sein: Verhindern können und sollen wir die Frustrationsreaktionen nicht! Was möglich ist: eine Stärkung des Selbstwertgefühles herbeizuführen und damit die individuelle Toleranzschwelle zu erhöhen.
- Frustrationsreaktionen, die man selbst auslösen muss, lassen sich innerhalb gewisser Grenzen beeinflussen, indem eine der sechs Kategorien

angeboten wird und damit die Wahrscheinlichkeit steigt, dass der Frustrierte dann auch die intendierte Reaktion zeigt.

Zum besseren Verständnis ein Beispiel: Ein Vorgesetzter muss einen Mitarbeiter auf einen Fehler aufmerksam machen. Da er weiß, dass dieser dazu neigt, eher aggressiv zu reagieren, könnte sich der Vorgesetzte in der Vorschau auf dieses Ereignis vorbereiten und von sich aus eine Ausrede anbieten (z. B. „Herr XY, ich weiß schon, dass ..., aber dennoch sollte das nächstes Mal anders laufen“), eine Ablenkung vorbereiten („Herr XY, wir müssen über den Fehler von gestern reden, denn das darf nicht mehr passieren, aber im Moment ist mir wichtiger zu erfahren, wie ...“) bzw. selbst die Flucht ergreifen („Herr XY, das mit dem Fehler gestern darf nicht mehr passieren, aber ich muss jetzt dringend zu der Sitzung, reden wir morgen in Ruhe darüber“). Diese Kunstgriffe können helfen, auf entstandene Frustrationen adäquat, d. h. situationsangepasst, zu reagieren.

- Das eine oder andere Mal wird man unvorbereitet zum Opfer einer Frustrationsreaktion oder erkennt erst am Verhalten des anderen, dass dieser frustriert ist. Mit dem Wissen, dass es diesen psychischen Regelkreis gibt, kann man ganz anders reagieren als bisher. Es ist (wäre) sinnvoll, in solchen Momenten zu versuchen, „Zeit zu gewinnen“, um dem anderen die Möglichkeit zu geben, sich wieder zu beruhigen. So können Konflikteskalationen meist vermieden werden. Mit anderen Worten: „Aus der berühmten Mücke muss kein Elefant gemacht werden!“ Die alte Sentenz „Schlafen wir

einmal eine Nacht drüber“ hat in diesem Sinne viel Wahres an sich!

- Es ist durchaus verständlich, dass man sich ungern für „dumm verkaufen lässt“ und sich ärgert, wenn jemand mit einer haarsträubenden Ausrede kommt. Man denke nur an Begründungen von Sportlern (siehe oben), von Schülern nach einer verpatzten Prüfung oder auch von Mitarbeitern, Kollegen oder Partnern.
- Erkennt man diese „Ausrede“ jedoch als „Rationalisierung“ im Sinne der Frustrationsreaktion, dann sollte man diese Ausrede durchaus für eine halbe Stunde im Raum stehen lassen und erst später wieder darüber reden.
- Wenn man im anderen Falle die Ausrede „zerpflückt“ und somit die Rationalisierung verhindert, ist das Ergebnis der Wechsel zu einer anderen Frustrationskate-

gorie. Und dies ist sehr häufig die Aggression – jene Variante, die wir sicher am wenigsten wollen, ob unter vier Augen oder gar in der Öffentlichkeit!

- Die Wahl der jeweiligen Frustrationsreaktion läuft unwillkürlich ab, da „es mit uns passiert“. Im Prinzip kann jeder Mensch mit einer der sechs angegebenen Kategorien reagieren. Meist bilden sich jedoch schon in der Kindheit im Zuge von (Lern-)Erfahrungen individuell bevorzugte und persönlichkeitspezifische Reaktionsformen heraus. Während die einen eher nach außen (sichtbar und

offensiv) reagieren (Aggression, Flucht, Ersatzhandlung), wählen andere wieder die defensive Art (Regression, Ablenkung oder Rationalisierung).

- Werden Sie selbst frustriert, dann lassen Sie den Regelkreis seine Arbeit tun; nach 20 Minuten sieht die Welt schon wieder anders aus!

LITERATUR

- Herkner, W.: Sozialpsychologie; Verlag Hans Huber (2008)
- Bern Hinsch, R. & Wittmann, S.: Soziale Kompetenz kann man lernen; Beltz (2003)
- Merkle, R.: So gewinnen Sie mehr Selbstvertrauen; PAL (2004)
- Zimbardo, P. & Gerrig, R. J.: Psychologie; Springer (2009)

Univ Ass. Prof. i. R. Dr. Paul Weingarten, Psychotherapeut
 Dr. Johanna Preisinger, Psychotherapeutin
 Institut für angewandte Psychologie und Beratung
 IAPB
 1090 Wien, Währinger Straße 16
 Tel.: +43 1 31 765 80
 E-Mail: institut@iapb.at



ZUSAMMENFASSUNG



Der Artikel erörtert den psychischen Regelkreis der sogenannten Frustrationsreaktionen und beschreibt die sechs möglichen Reaktionskategorien: Aggression, Regression, Flucht, Ersatzhandlung, Ablenkung und Rationalisierung. Eine erlebte Frustration (Erwartungsenttäuschung) führt unmittelbar nach ihrem Auftreten nahezu reflexartig und automatisch zu einer Korrektur des Versagenserlebnisses und trägt damit zur Wiederherstellung des Selbstwertgefühles bei. Überlegungen zur Frustrationstoleranz und deren möglicher Beeinflussung sowie konkrete Schlussfolgerungen für den (betrieblichen) Alltag werden anhand von praktischen Beispielen kurz diskutiert und besprochen. ■

SUMMARY



The article deals with mental feedback loops and addresses six types of frustration reaction: aggression, regression, withdrawal, sublimation, distraction and rationalization. Immediately after experiencing frustration (i.e. denial of expectation), the feeling of having failed is automatically (in fact, almost reflexively) corrected, in order to restore self-esteem. The article further reflects on possible ways of raising frustration tolerance and draws conclusions for the daily work routine on the basis of practical examples. ■

RÉSUMÉ



Sera traité le circuit logique psychique des nommés réactions de frustration et abordé les six catégories de réactions possibles – l’agressivité, la régression, l’évasion, l’acte de substitution, la distraction et la rationalisation. Une frustration vécue (espérance déçue) mène immédiatement après son apparition presque par réflexe et automatiquement à une correction de l’expérience de l’échec contribuant ainsi à restaurer l’estime de soi. Des réflexions sur la tolérance face aux frustrations et les possibilités d’influence ainsi que des conclusions concrètes pour le quotidien (au sein des entreprises) seront discutés à l’aide d’exemples pratiques et évoqué brièvement. ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – September 2011

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 15269-10

Erweiterter Anwendungsbereich von Prüfergebnissen zur Feuerwiderstandsfähigkeit und/oder Rauchdichtigkeit von Türen, Toren und Fenstern einschließlich ihrer Baubeschläge – Teil 10: Feuerwiderstandsfähigkeit von Rolltoren aus Stahl

ON-K 011 Hochbau Allgemeines

ÖNORM B 1600

Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen

ON-K 031 Anforderungen und Prüfungen der geometrischen Produktspezifikation – Technische Produktdokumentation

ÖNORM EN ISO 10801

Nanotechnologien – Erzeugung von Metall-Nanopartikeln zur Prüfung auf Toxizität nach Inhalation unter Verwendung des Verdampfungs-/Kondensationsverfahrens

ÖNORM EN ISO 10808

Nanotechnologie – Charakterisierung von Nanopartikeln in Inhalationskammern zur Prüfung auf Toxizität nach Inhalation

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 12601

Stromerzeugungsaggregate mit Hubkolben-Verbrennungsmotoren – Sicherheit

ON-K 043 Gasgeräte und Gasteknik

ÖNORM EN 30-1-1

Haushalts-Kochgeräte für gasförmige Brennstoffe – Teil 1-1: Sicherheit – Allgemeines

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 13621

Nahrungsmittelmaschinen – Sa-latschleudern – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN 13871

Nahrungsmittelmaschinen – Wür-felschneidemaschinen – Sicherheits- und Hygieneanforderungen

ÖNORM EN 14034-1

Bestimmung der Explosionskenngrößen von Staub/Luft-Gemischen – Teil 1: Bestimmung des maximalen Explosionsdruckes p_{max} von Staub/Luft-Gemischen

ÖNORM EN 14034-2

Bestimmung der Explosionskenngrößen von Staub/Luft-Gemischen – Teil 2: Bestimmung des maximalen zeitlichen Druckanstiegs $(dp/dt)_{max}$ von Staub/Luft-Gemischen

ÖNORM EN 14034-3

Bestimmung der Explosionskenngrößen von Staub/Luft-Gemischen – Teil 3: Bestimmung der unteren Explosionsgrenze UEG von Staub/Luft-Gemischen

ÖNORM EN 14034-4

Bestimmung der Explosionskenngrößen von Staub/Luft-Gemischen – Teil 4: Bestimmung der Sauerstoffgrenzkonzentration SGK von Staub/Luft-Gemischen

ÖNORM EN ISO 4414

Fluidtechnik – Allgemeine Regeln und sicherheitstechnische Anforderungen an Pneumatikanlagen und deren Bauteile

derungen an Pneumatikanlagen und deren Bauteile

ÖNORM EN ISO 24503

Ergonomie – Zugängliche Gestaltung – Taktile Punkte und Striche auf Konsumgütern

ÖNORM Z 1541

Tragbare Befestigungsgeräte mit Treibladung – Sicherheitstechnische Richtlinien für die Verwendung

ON-K 137 Schneesportgeräte

ÖNORM S 4079

Wintersportgeräte – Sicherheitsbindungen für den alpinen Pisten-Skilauf – Einstellskala für die Auslösegrößen

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN ISO 11771

Luftbeschaffenheit – Ermittlung von zeitlich gemittelten Massenemissionen und Emissionsfaktoren – Allgemeine Vorgehensweise

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM EN 15241

Lüftung von Gebäuden – Berechnungsverfahren für den Energieverlust aufgrund der Lüftung und Infiltration in Gebäuden

ON-K 165 Spielzeug und andere sicherheitsrelevante Kinderartikel

ÖNORM EN 71-1

Sicherheit von Spielzeug – Teil 1: Mechanische und physikalische Eigenschaften

ON-K 172 Automatische Brand-schutzanlagen

ÖNORM F 3071

Planung, Projektierung, Installation, Inbetriebnahme und Instandhaltung von Gaslöschanlagen

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN ISO 10993-1

Biologische Beurteilung von Medizinprodukten – Teil 1: Beurteilung und Prüfung im Rahmen eines Risikomanagementverfahrens

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN ISO 4254-1

Landmaschinen – Sicherheit – Teil 1: Generelle Anforderungen

ÖNORM EN ISO 4254-5

Landmaschinen – Sicherheit – Teil 5: Kraftbetriebene Bodenbearbeitungsgeräte

ÖNORM EN ISO 4254-6

Landmaschinen – Sicherheit – Teil 6: Pflanzenschutzgeräte

ÖNORM EN ISO 4254-10

Landmaschinen – Sicherheit – Teil 10: Kreiselzetter und Schwader

ÖNORM EN ISO 22868

Forst- und Gartenmaschinen – Geräuschnorm für handgehaltene Maschinen mit Verbrennungsmotor – Verfahren der Genauigkeitsklasse 2

ON-K 186 Schutz gegen nicht-ionisierende Strahlen

ÖNORM EN ISO 24444

Kosmetik – Untersuchungsverfahren für Sonnenschutzmittel – In-vivo-Bestimmung des Sonnenschutzfaktors (SSF)

ÖNORM EN 50527-1

Verfahren zur Beurteilung der Exposition von Arbeitnehmern mit aktiven implantierbaren medizinischen Geräten (AIMD) gegenüber elektromagnetischen Feldern – Teil 1: Allgemeine Festlegungen

ÖNORM EN 62209-2

Sicherheit von Personen in hochfrequenten Feldern von handgehaltenen und am Körper getragenen schnurlosen Kommunikationsgeräten – Körpermodelle, Messgeräte und Verfahren – Teil 2: Verfahren zur Bestimmung der spezifischen Absorptionsrate (SAR) von schnurlosen Kommunikationsgeräten, die in enger Nachbarschaft zum menschlichen Körper verwendet werden (Frequenzbereich von 30 MHz bis 6 GHz)

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN 12629-4

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Sicherheit – Teil 4: Beton-Dachsteinmaschinen

ÖNORM EN 12629-5-1

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Sicherheit – Teil 5-1: Rohrmaschinen mit Fertigung in vertikaler Lage

ÖNORM EN 12629-5-2

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Sicherheit – Teil 5-2: Rohrmaschinen mit Fertigung in horizontaler Lage

ÖNORM EN 12629-5-3

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Sicherheit – Teil 5-3: Maschinen zum Vorspannen von Rohren

ÖNORM EN 12629-5-4

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Teil 5-4: Maschinen zum Beschichten von Betonrohren

ÖNORM EN 12629-6

Maschinen für die Herstellung

von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Teil 6: Stationäre und fahrbare Einrichtungen für die Herstellung von bewehrten Fertigteilen

ÖNORM EN 12629-7

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Teil 7: Stationäre und fahrbare Einrichtungen für die Herstellung von Spannbetonelementen

ÖNORM EN 12629-8

Maschinen für die Herstellung von Bauprodukten aus Beton und Kalksandsteinmassen – Teil 8: Maschinen zur Herstellung von Bauprodukten aus Kalksandsteinmassen (und Beton)

ON-K 194 Rettungswesen

ÖNORM V 5101

Erste-Hilfe-Ausstattung für mehrspurige Kraftfahrzeuge – Anforderungen, Prüfungen

ON-K 211 Straßenausstattung

ÖNORM EN 1317-2

Rückhaltesysteme an Straßen – Teil 2: Leistungsklassen, Abnahmekriterien für Anprallprüfungen und Prüfverfahren für Schutzeinrichtungen und Fahrzeugbrüstungen

ON-K 213 Eisenbahnwesen

ÖNORM EN 14813-2

Bahnanwendungen – Luftbehandlung in Führerräumen – Teil 2: Typprüfungen

ON-K 223 Kälte- und Wärmepumpentechnik; Geräte und Anlagen

ÖNORM EN 378-1

Kälteanlagen und Wärmepumpen – Sicherheitstechnische und umweltrelevante Anforderungen

– Teil 1: Grundlegende Anforderungen, Begriffe, Klassifikationen und Auswahlkriterien

ÖNORM EN 14276-1

Druckgeräte für Kälteanlagen und Wärmepumpen – Teil 1: Behälter – Allgemeine Anforderungen

ÖNORM EN ISO 16084

Kälteanlagen und Wärmepumpen – Qualifizierung der Dichtheit der Bauteile und Verbindungen

ON-K E Elektrische Niederspannungsanlagen

ÖNORM EN 60204-1

Sicherheit von Maschinen – Elektrische Ausrüstung von Maschinen – Teil 1: Allgemeine Anforderungen (Berichtigung)

ÖNORM EN 60204-11

Sicherheit von Maschinen – Elektrische Ausrüstung von Maschinen – Teil 11: Anforderungen an Hochspannungsausrüstung für Spannungen über 1000 V Wechselspannung oder 1500 V Gleichspannung, aber nicht über 36kV (Berichtigung)

ÖNORM EN 60204-32

Sicherheit von Maschinen – Elektrische Ausrüstung von Maschinen – Teil 32: Anforderungen für Hebezeuge (Berichtigung)

ÖNORM EN 61496-1

Sicherheit von Maschinen – Berührungslos wirkende Schutzeinrichtungen – Teil 1: Allgemeine Anforderungen und Prüfungen

ÖNORM EN 62061

Sicherheit von Maschinen – Funktionale Sicherheit sicherheitsbezogener elektrischer und programmierbarer elektronischer Steuerungssysteme

ON-K G Geräte

ÖNORM EN 60335-2

Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch und ähnliche Zwecke – Teil 2-90: Besondere Anforderungen für gewerbliche Mikrowellenkochgeräte

ON-K EMV Elektromagnetische Verträglichkeit

ÖNORM EN 55016-1-4

Anforderungen an Geräte und Einrichtungen sowie Festlegung der Verfahren zur Messung der hochfrequenten Störaussendung (Funkstörungen) und Störfestigkeit – Teil 1-4: Geräte und Einrichtungen zur Messung der hochfrequenten Störaussendung (Funkstörungen) und Störfestigkeit – Antennen und Messplätze für Messungen der gestrahlten Störaussendung

ÖNORM EN 55016-2-3

Anforderungen an Geräte und Einrichtungen sowie Festlegung der Verfahren zur Messung der hochfrequenten Störaussendung (Funkstörungen) und Störfestigkeit – Teil 2-3: Verfahren zur Messung der hochfrequenten Störaussendung (Funkstörungen) und Störfestigkeit – Messung der gestrahlten Störaussendung

**Mehr Infos
unter
www.auva.at**



mit sicherheit wohlfühlen



Besuchen Sie uns auf der A+A 2011 Düsseldorf 18. - 21. Oktober 2011

Halle 4 Stand B23



SCHÜTZE-SCHUHE
GmbH & Co.KG
Pregartener Straße 15
4284 Tragwein, Austria
Tel. +43(0)7263/88323,
Fax. +43(0)7263/883237
e-Mail:
office@schuetze-schuhe.at
www.schuetze-schuhe.at



Oktober 2011

**11. 10. 2011,
Innsbruck, Österreich**

Instandhaltung von Gebäuden

Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65,
1200 Wien, Österreich
Fax: +43 1 331 11-610
E-Mail: hsp@auva.at

**18. 10. 2011,
Wien, Österreich**

**Sichere Instandhaltung
Abschlussveranstaltung im
Rahmen der EU-Woche**

Organisation:
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65,
1200 Wien, Österreich
Fax: +43 1 331 11-610
E-Mail: hsp@auva.at

November 2011

**02. – 04. 11. 2011, Leipzig,
Deutschland**

Weltkonferenz für Regenerative

Medizin

Organisation:
Fraunhofer-Institut für Zelltherapie
und Immunologie IZI
Perlickstraße 1
04103 Leipzig
Deutschland
Tel.: +49 341 355 36 9320
Fax: +49 341 355 36 89320
E-Mail: presse@izi.fraunhofer.de
Internet: www.izi.fraunhofer.de

**03. – 05. 11. 2011, Wien,
Österreich**

**Jahrestagung 2011 der Österrei-
chischen Gesellschaft für Arbeits-
medizin**

Organisation:
Sekretariat der Österreichischen
Gesellschaft für Arbeitsmedizin
Kaplanhofstraße 1, 4020 Linz
Tel.: +43 732 781 560-89
Fax: +43 732 784 594
E-Mail: moser@amd.at

**09. – 11. 11. 2011, München,
Deutschland**

**„Gesunde Umwelt, Gesunde
Bevölkerung“ 4. LGL Kongress für**

**den Öffentlichen Gesundheits-
dienst (ÖGD), verbunden mit der
5. Jahrestagung der Gesellschaft
für Hygiene, Umweltmedizin und
Präventivmedizin (GHUP)**

Organisation:
Bayrisches Landesamt für Gesund-
heit und Lebensmittelsicherheit (LGL)
Internet: www.lgl.bayern.de

**10. – 12. 11. 2011, Mannheim,
Deutschland**

**19. Jahrestagung der Deutschen
Gesellschaft für Schlaforschung
und Schlafmedizin (DGSM)**

Organisation:
Conventus Congressmanagement &
Marketing GmbH
Carl-Pulfrich-Straße 1
07745 Jena
Deutschland
Jana Radoi
Tel.: +49 3641 311 6346
Fax: +49 3641 311 6241
Julia Gruner
Tel.: +49 3641 311 6360
Fax: +49 3641 311 6241
E-Mail: dgsm@conventus.de
Internet: www.dgsm2011.de

Weiterbildungsseminare der AUVA

Hier eine Auswahl mit Schwerpunkt auf neue Seminare aus dem Seminarangebot der AUVA, die in den nächsten Wochen stattfinden werden. Für weitere Angebote, nähere Informationen und Anmeldung siehe im Internet unter www.auva.at/kursbuchung. Wenn Sie regelmäßig über das Seminarangebot der AUVA informiert werden wollen, abonnieren Sie unseren Newsletter unter www.auva.info

13.10.	Unfallfaktor Ermüdung – neues Seminar!	Wien
14.10.	Effizient regenerieren in der Praxis – neues Seminar!	Laaben bei Wien
17.10.	Desinfektionsdatenbank WIDES – neues Seminar!	Graz
20.10.	Was bringt Arbeitspsychologie? – neues Seminar!	Wien
21.10.	Gesundes Management – neues Seminar!	Wien
03.11.	Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung	Laaben bei Wien
08.11.	Biologische Arbeitsstoffe	Reichenau/Rax
09.11.	Sicherheit an Pressen	Leoben
10.11.	Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz	Graz
16.11.	Arbeiten im richtigen Licht	Graz
22.–24.11.	Ausbildung zum Bauarbeitenkoordinator	Salzburg
23.11.	Evaluierung von Hautbelastungen – neues Seminar!	Salzburg
24.11.	Risikobeurteilung von Maschinen – neue Seminarkonzeption!	Graz

Medizin kompakt

Michael Spalek

Verlagshaus der Ärzte, Köln 2011, 175 S.,
EUR 29,95

ISBN 978-3-902-55282-2

„Medizin kompakt“ fasst die wesentlichen Informationen zu fast allen Gebieten der Medizin kurz und prägnant zusammen. Es ist ein nützliches Nachschlagewerk für den ärztlichen Alltag und eine knapp gefasste Lernhilfe für Medizinstudenten, in der die Quintessenz des klinisch wichtigen Wissens übersichtlich und verständlich aufbereitet ist. Die Kapitel zu den einzelnen Fachrichtungen von Angiologie bis Urologie informieren Sie über Epidemiologie, Ätiologie, Klinik, Komplikationen, Diagnostik, Therapie, Prognose und Prävention. Darüber hinaus enthält das Werk ein Kapitel mit Differenzialdiagnosen, ein ausführliches Stichwortverzeichnis sowie ein Medikamentenregister, das nach Indikationen gegliedert ist. Für das Buch wurde der aktuelle Stand der evidenzbasierten Medizin recherchiert. Bei der Auswahl von Therapien standen die evidenzbasierte Wirksamkeit und die Behandlungsökonomie im Vordergrund. Des Weiteren enthält das Buch Entscheidungshilfen zur

Klinikeinweisung (mit oder ohne Notarztbegleitung).

Stärker als die Angst

Michael Rufer, Heike Alsleben,
Angela Weiss

Huber Verlag, Bern 2011, 144 S., 18 Abb.,
5 Tab., EUR 19,95

ISBN 978-3-456-84894-5

Den Teufelskreis der Angst verstehen und durchbrechen. Ängste und Panik – was kann man dagegen tun? Wann werden sie zur Erkrankung? Was kann man selbst gegen Ängste und Panikattacken tun? An wen kann man sich wenden? Welche Behandlungsmöglichkeiten sind zu empfehlen? Welche Unterstützung können Angehörige geben?

Durch ihre langjährige Erfahrung in der Beratung und Therapie von Menschen mit Angsterkrankungen und ihren Angehörigen sind die Autoren bestens mit deren Problemen vertraut. In diesem Buch haben sie ihr Wissen in allgemeinverständlicher Form zusammengefasst. Dieser Ratgeber steht Betroffenen und ihren Angehörigen hilfreich zur Seite:

- nachvollziehbare und anschauliche Informationsvermittlung
- konkrete Strategien und

Übungen zur Selbsthilfe, inklusive Arbeitsblätter

- beruhend auf den aktuellen Behandlungsmethoden und Forschungsergebnissen
- optimal zur Selbsthilfe oder begleitend zu einer laufenden Behandlung
- ausführliche Beantwortung häufig gestellter Fragen von Betroffenen und Angehörigen
- ausführlicher Kontakt- und Internetadressteil

Strategien für entspanntes Fliegen

Andreas Mühlberger,
Martin J. Herrmann

Hogrefe Verlag, Göttingen 2011, 100 S.,
EUR 16,95

ISBN 978-3-801-72327-9

Weltweit leiden sehr viele Menschen unter Angst vor Flugreisen und sind dadurch in ihrem privaten oder beruflichen Leben erheblich eingeschränkt. Während einige von ihnen Flugreisen komplett vermeiden, erleben andere im Vorfeld und während der Flugreisen intensive Angst. Das in diesem Ratgeber dargestellte Selbsthilfeprogramm bietet alternativ zu Flugangstseminaren eine sehr kostengünstige Möglichkeit der selbstangeleiteten



Angstbewältigung. Mithilfe des Trainings können Sie Ihre Flugangst in drei Wochen mit einem Zeitaufwand von rund 30 Minuten pro Tag selbstständig bewältigen. Der Ratgeber erklärt zunächst, was Angst überhaupt ist und wie sich Angstreaktionen zeigen. Darauf aufbauend vermittelt er verschiedene leicht zu erlernende Strategien zum Umgang mit der Angst und gibt detaillierte Anweisungen zum Einüben dieser Techniken. Die Strategien beinhalten Entspannungsverfahren, Verfahren zur Veränderung von angsterzeugenden Gedanken und die Übertragung der gelernten Strategien auf die Flugsituation durch mentales Üben. Die Wirksamkeit dieser Trainingsanleitung zum entspannten Fliegen konnte in mehreren wissenschaftlichen Untersuchungen bestätigt werden.

Stress im Arbeitskontext
Luise Bartholdt, Astrid Schütz

*Beltz Verlag, Weinheim 2010, 186 S.,
 EUR 36,00
 ISBN 978-3-621-27660-3*

Jeder vierte Arbeitnehmer steht ständig unter Stress. Sind Arbeit und Stress untrennbar miteinander verbunden? Die Autorinnen

klären zunächst die Frage: Was ist Stress überhaupt? Danach werden Auslöser von Stress im Arbeitsleben aufgezeigt und die Folgen skizziert. Der Schwerpunkt des Buches widmet sich der Bewältigung von Stress. Beschäftigte und Personalverantwortliche erfahren, wo Prävention und Abhilfe möglich sind – nicht nur individuell, sondern auch auf organisationaler und struktureller Ebene.

Zufallstreffer
Jens Braak

*Orell Füssli Verlag, Zürich 2011, 198 S.,
 EUR 19,90
 ISBN 978-3-280-05405-5*

Tausend Glücks- und Erfolgsratgeber reden uns ein: Alles ist möglich! Erfolge sind planbar, man braucht nur das richtige Rezept. Alles Nonsense, sagt der Autor. Denn: Patentrezepte gibt es nicht. Die einzige Konstante in unserem Leben ist der Zufall. Der Zufall ist es denn auch, den wir in unsere Lebensplanung einbinden müssen. Indem wir die Chancen erkennen, die in ihm stecken. Indem wir das Unplanbare bewerten und zwischen günstigen und hinderlichen Zufällen unterscheiden. Und indem wir aus dem Duell mit den Unwägbarkeiten neue Kompetenzen entwickeln. Wer seine Überlegungen beherzigt, befreit sich aus der Reflexfalle. Und landet dabei so manchen Zufallstreffer.

entwickeln. Wer seine Überlegungen beherzigt, befreit sich aus der Reflexfalle. Und landet dabei so manchen Zufallstreffer.

Stressfrei in 10 Minuten
Heike Höfler

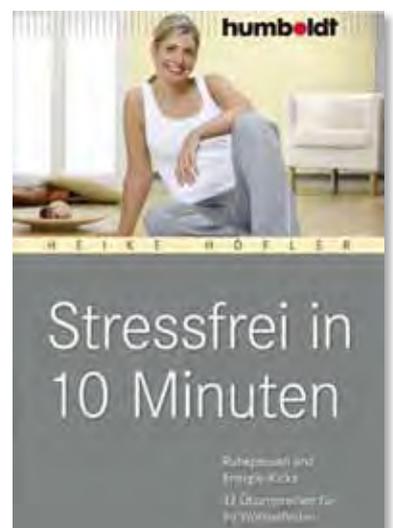
*Humboldt Verlag, Hannover 2010, 152 S.,
 EUR 12,95
 ISBN 978-3-869-10316-7*

Stress, Hektik, Lärm: Der Alltag lässt uns oft keine Zeit zum Durchatmen. Das glauben wir zumindest. Die Autorin zeigt uns, wie wir fast immer und überall Entspannungspausen einlegen können. Alle ihre Übungsprogramme haben eine ganz natürliche Grundlage: das tiefe Atmen. So bringen uns kleine, bewusst erlebte Entspannungspausen im Alltag wieder ins Gleichgewicht und lassen uns durchatmen.

Psychische Belastungen im Arbeitsalltag
Nadine Schuster, Sascha Haun, Wolfgang Hiller

*Beltz Verlag, Weinheim 2011, 205 S.,
 EUR 39,95
 ISBN 978-3-621-27813-3*

Nicht nur das wachsende Arbeitspensum und der immer größer



werdende Zeitdruck können den Beruf zur persönlichen Belastung werden lassen. Auch verschiedenste personelle und strukturelle Probleme am Arbeitsplatz scheinen manchmal kaum zu bewältigen zu sein. Psychotherapeuten, Trainer und Coachs können mithilfe dieses Manuals ihren Klienten helfen, eigene Ressourcen zu aktivieren, um das Berufsleben selbstwirksam zu meistern.

Folgende Bereiche werden anhand von Fallbeispielen erläutert:

- Soziale Kompetenzen
- Zeitmanagement
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Achtsamkeit und Entspannung
- Ausgleichende Freizeitgestaltung

Die umfangreichen Materialien und Fragebögen können in Therapie, Training und Coaching eingesetzt werden und stehen online zur Verfügung.

Soforthilfe bei Stress und Burn-out

Horst Kraemer

Kösel Verlag, München 2010, 187 S.,
EUR 16,40

ISBN 978-3-466-30883-5

„Es gibt keinen Grund, dass jemand länger als fünf Tage wegen eines Burn-outs außer Kraft bleibt.“ Die-

se Aussage des Autors provoziert. Mit der von ihm entwickelten Methode der Neuroimagination hat er jedoch tatsächlich schon viele Menschen schnell und effizient aus dem Burn-out herausgeführt: Aufgrund dieser nur wenige Tage beanspruchenden Methode kann ein Coaching, das die Selbstverantwortung stärkt, in nur kurzer Zeit bewirken, dass der Betroffene sich wieder nachhaltig gesund fühlt. Coaches, Therapeuten und Menschen, die einem Burn-out vorbeugen oder sich aus diesem Zustand schnell wieder herausbewegen wollen, finden in diesem Buch zahlreiche Beispiele, wie Kraft und Leistung auch unter Stress erhalten oder zurückgewonnen werden können.

Meditation

Helmut Brenner

Pabst Verlag, Lengerich 2011, 212 S.,
EUR 20,60

ISBN 978-3-899-67648-8

Suchen Sie Entspannung und Meditation, da Sie unter Stress und innerer Unruhe leiden? Suchen Sie nach einer für Sie geeigneten Meditationsart, wissen aber nicht, welche Methode zu Ihnen passt? Dieser Band gibt Ihnen einen Überblick über die östlichen und westlichen Meditationsrichtungen und ihre sozialen sowie psycho-

logischen Hintergründe. Zu jeder Methode finden Sie die spezifischen Ziele, Inhalte und Techniken, die Sie anhand konkreter Übungsvorschläge leicht nachvollziehen können. So finden Sie Wege zur Mandala- und Mantra-Meditation, zur Sitz- und Bewegungsmeditation, zur Körper- und Chakrenmeditation, zur kontemplativen und autogenen Meditation.

Psychosoziale Gesundheit im Beruf

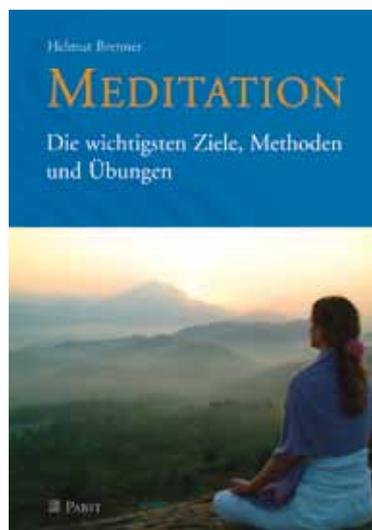
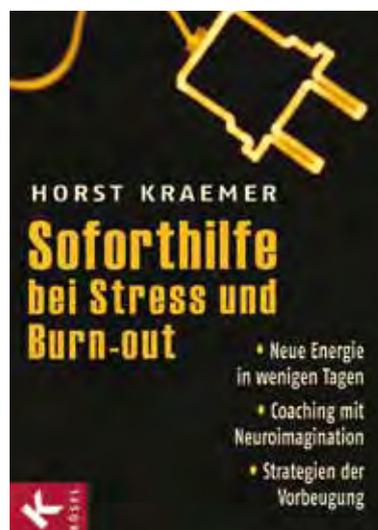
Andreas Weber, Georg Hörmann

Gentner Verlag, Stuttgart 2007, 621 S.,
EUR 68,00

ISBN 978-3-872-47660-9

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt verlaufen nicht naturwüchsig, sondern sind gestalterischen Eingriffen zugänglich. Dies belegen die historischen Erfahrungen mit der Formung der kapitalistischen Arbeitsverhältnisse durch sozialstaatliche und wohlfahrtsstaatliche Eingriffe, etwa durch das Sozial-, Arbeits- und Umweltrecht.

Der betriebliche Gesundheitsschutz hat in der Europäischen Union in normativer wie auch praktischer Hinsicht einen hohen Stellenwert erhalten. Nachhaltigkeit, Menschenwürde, gesellschaftliche Integration wie auch freie Entfaltung



der Persönlichkeit gehören zu den allgemein geteilten Grundwerten, die allerdings noch viel stärker in die Gestaltung der Erwerbsarbeit einfließen müssen. Seit Jahren zeigen Umfragen unter der Erwerbsbevölkerung in den europäischen Ländern, dass die psychosozialen Arbeitsbelastungen zunehmen. In allen westlichen Industrienationen kann eine Zunahme seelischer Erkrankungen beobachtet werden.

Es handelt sich insbesondere um affektive Störungen, Erschöpfungszustände, Depressionen und neurotische Störungen. Ein hoher Anteil der psychischen Störungen lässt sich auf erhöhte psychosoziale Belastungen in der Arbeitstätigkeit wie Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, gestiegene Anforderungen an sozialkommunikative Fähigkeiten, mangelnde Kontrollierbarkeit der Arbeitssituation und geringe Anerkennung zurückführen. Die interdisziplinäre Arbeitswissenschaft, die der Humanität verpflichtet ist, hat sich dieser Herausforderung zu stellen. Klassische alte Konzeptionen, Instrumente und Interventionsformen, ingenieurwissenschaftliche/ergonomische wie auch arbeitsmedizinische Herangehensweisen werden dieser Problematik jeweils allein

nicht mehr gerecht. Die Sicherung der psychosozialen Gesundheit im Beruf verlangt eine komplexe Strategie und ein breiteres Verständnis von Gefährdung und der Gestaltungsoptionen. Entsprechend der bio-, psycho-sozialen Dimension von Gesundheit gibt das interdisziplinäre Werk einen Überblick über Risiken und Ressourcen, die aus den zwischenmenschlichen Beziehungen und sozialen Strukturen in der modernen Arbeitswelt herrühren. Zum einen will es objektiv und wissenschaftlich fundiert über potenziell krankmachende psychosoziale Belastungen informieren und dazu beitragen, dass derartige Gesundheitsgefährdungen ernst genommen, zeitnah erkannt und einer adäquaten Intervention zugeführt werden.

Zum anderen verfolgt das Buch den Zweck, den Lesern Wege und Chancen einer erfolgreichen Bewältigung derartiger beruflicher Anforderungen aufzuzeigen und auf diese Weise Wohlbefinden und Gesundheit positiv zu beeinflussen. Dieses Vorhaben ist gelungen. Kompetente AutorInnen sind für die verschiedenen Fragestellungen mit Blick auf Gesundheitsrisiko und Gesundheitsgestaltung gewonnen worden. Die Themen reichen von „psychischen Erkrankungen im Wandel, Gesellschaft und Arbeitswelt“ über „berufsbezogene psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen“, „psychosoziale Gesundheit – Ressourcen und Risiken“, „psychosoziale Gesundheit und neue Arbeitswelt“, „psychosoziale Gesundheitsstörungen – Diagnose, Differentialdiagnose“, „Individuum – zentrierte Prävention und Intervention“, „systembezogene Prävention und Intervention“ bis hin zu „betrieblicher Gesundheit im Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft“. In

den einzelnen Beiträgen wird sehr sachkundig unter Bezug auf relevante Literatur der Wissensstand referiert. Am Ende eines jeden Unterabschnitts werden die „Key messages“ resümierend zusammengefasst. Den AutorInnen gelingt es, medizinisches Wissen mit den Erkenntnissen und Einsichten der Psychologie und Soziologie zu verknüpfen. In dieser interdisziplinären Weise will das Buch „ArbeitsmedizinerInnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit als Repräsentanten eines historisch gewachsenen und bewährten betrieblichen Gesundheitsschutzes ansprechen. Es wendet sich darüber hinaus durchaus auch an SpezialistInnen verschiedener Fachrichtungen, die nicht selten mit Fragen um das Management der arbeitsbedingten psychosozialen Gesundheitsstörungen befasst (und nicht selten damit überfordert) sind“ (vgl. Seite 15). Das Werk wird dieser Intention durch die angebotenen Inhalte und die Gestaltung der einzelnen Kapitel in hohem Maß gerecht. Es sollte griffbares Handbuch für jene sein, die in ihrer Funktion mit der Gestaltung von Arbeitswelt zu tun haben oder in ihrer professionellen Tätigkeit mit ihren negativen psychischen Effekten konfrontiert sind.



**Noch mehr
Infos unter
www.auva.at**

Ruhe da oben!

Andreas Knuf

Arbor Verlag, Freiburg im Breisgau 2011,
176 S., EUR 12,80
ISBN 978-3-867-81032-6

Manchmal führt unser Geist sein eigenes Leben. Unendlich vielfältig schwirren uns dann die Gedanken durch den Kopf, ziehen uns in ihren Bann und begeistern uns für neue Welten. Doch dann finden sie mal wieder kein Ende und es wird des Guten zu viel. Wenn nachts um vier unser rastloser Geist seine eigenen Wege geht, können wir erleben, wie uns unsere Gedanken und Gefühle fest im Griff haben. Wie eingefroren wird es uns dann unmöglich, diesen Augenblick zu genießen. Zurück zur Energie des einfachen Seins. Doch in Wirklichkeit sind wir weit mehr: Wir sind die beglückende Freude, die entsteht, wenn wir einfach nur in der Gegenwart sind, und von der wir gar nicht recht wissen, woher sie eigentlich kommt. Wir sind unser offenes Herz, das alles annehmen kann – uns selbst mit unseren kleinen Macken und Schwächen, aber auch die Menschen um uns herum. Wir sind die innere Stärke und Gelassenheit, die auch mit schwierigen Situationen zurechtkommt. Und wir ahnen: In der Welt jenseits der Gedanken können wir zurück nach

Hause finden, zu uns selbst. Dieses Buch ist ein Buch für alle, die ihrem umherirrenden Geist auf die Schliche kommen möchten und bereit sind, sich von der Energie des einfachen Seins anstecken zu lassen.

Ernährung und körperliche Aktivität in Europa

Grit Neumann, Wilhelm Kirch

Huber Verlag, Bern 2011, 141 S., 39 Abb.,
12 Tab., EUR 29,95
ISBN 978-3-456-84954-6

Die Vergleichbarkeit nationaler Gesundheitsdaten ist eine unerlässliche Voraussetzung, um Gesundheitsrisiken in der europäischen Bevölkerung frühzeitig zu erkennen und geeignete, evidenzbasierte Interventionen zu definieren. Die Europäische Kommission entwickelte zu diesem Zweck europäische Gesundheitsindikatoren. Vor dem Hintergrund der steigenden Prävalenz von Übergewicht und Adipositas stellte sich die Frage, inwiefern in den europäischen Ländern verfügbare Daten zu den europäischen Gesundheitsindikatoren zu Ernährung und körperlicher Aktivität vorhanden sind und ob es Anhaltspunkte für die Vergleichbarkeit der Daten über die Ländergrenzen hinweg gibt. Dieses Buch gibt einen strukturierten Einblick in die Datenverfügbarkeit in

den EU-Mitgliedsländern, den Kandidatenländern und den Ländern des europäischen Wirtschaftsraumes. Eine Analyse zur Datenvergleichbarkeit bildet die Grundlage für fundierte Empfehlungen zur weiteren Standardisierung in der nationalen Gesundheitsberichterstattung der Länder.

Sozialversicherung kompakt 2011

Martin Freudhofmeier,
Wolfgang Höfle

Linde Verlag, Wien 2011, 144 S.,
EUR 28,00
ISBN 978-3-7073-1857-9

Mit dem vorliegenden Werk versuchen die Autoren, einen Spagat zwischen einer umfangreichen Darstellung des Sozialversicherungsrechts auf der einen Seite und einer Betonung der für die Praxis relevanten Rechtsgebiete auf der anderen Seite zu bewerkstelligen. Insbesondere wurden jene Bereiche analysiert und kompakt dargestellt, die bei Lohnabgabenprüfungen von Bedeutung sind sowie durch Gestaltungsmöglichkeiten Raum für progressive Beratung bieten. Neben der Darstellung von Optimierungsmöglichkeiten haben die Autoren jedoch danach getrachtet, auch auf die entsprechenden Risikokomponenten hinzuweisen.



Der Gesundheit zuliebe: „TITAN – ALU“-Schachtdeckelöffner

Es sind nicht immer die größten, die spektakulärsten Erfindungen oder Innovationen, die Entscheidendes in der Arbeitswelt verändern. Sehr oft sind es die auf Erfahrung beruhenden, zunächst wenig beachteten Neuheiten, die Wesentliches bewirken.

Der „TITAN – ALU“ der Firma Kasper Technologie, Oberösterreich, gilt hierfür als Beispiel. Dieser Schachtdeckelöffner trägt dazu bei, ungesunde Belastungen des Rückens zu vermeiden. In der Statistik der Berufsgenossenschaften nehmen Erkrankungen des Rückens, hervorgerufen durch Belastungen des menschlichen Stützapparates, einen der vorderen Plätze ein.

Der „TITAN – ALU“-Schachtdeckelöffner eignet sich zum leichten und sicheren Öffnen und Schließen von Schachtabdeckungen aller Art, wie Kanal-, Ölabscheider-, Gas-, Wasser-, oder Kabelschächten.

Der „TITAN – ALU“-Schachtdeckelöffner gilt bei den Anwendern als das optimale Werkzeug für Arbeiten mit Schachtdeckeln aller Art!

Mehr Informationen unter www.titan-alu.com

ABS Safety jetzt auch in Österreich!

Sicher, einfach und praxisnah – das sind die Markenzeichen der Absturzsicherungslösungen von ABS Safety. Das inhabergeführte Unternehmen vom Niederrhein gehört zu den Experten in der Entwicklung und Installation von modernen Sicherungssystemen für Dach, Fassade und Industrie: Großprojekte wie die Allianzarena in München, die Messehalle Köln oder der Düsseldorf Bahnhofs sind nur einige der prominentesten Objekte, die von ABS Safety mit Absturzsicherungen ausgestattet wurden. Zukünftig profitieren auch österreichische Kunden von diesem Know-how. Mit WÜRTH ÖSTERREICH konnte das niederrheinische Unternehmen einen starken Partner gewinnen, über den die Anschlagpunkte, Dachhaken und ganze Seilsicherungssysteme von ABS Safety bezogen werden können.



Mehr Informationen unter www.absturzsicherung.de

Lederhandschuhe mit geprüfter Schadstofffreiheit

Speziell bei sehr preiswerten Lederhandschuhen sind in der Vergangenheit sehr hohe Schadstoffbelastungen festgestellt worden.

Mittels TÜV-GS-Prüfung wird durch regelmäßige Überwachung sichergestellt, dass keine gesundheitsgefährdenden Stoffe in den Schutzhandschuhen enthalten sind. Als international anerkanntes und unabhängiges Prüfinstitut stellt

der TÜV Rheinland somit sicher, dass die vom Hersteller erwartete Produktqualität und Schadstofffreiheit auch tatsächlich gegeben sind. Durch die Zusammenarbeit der Firma Hase mit dem österreichischen Partner ASP GmbH und deren geschäftsführendem Gesellschafter Karl Zdrzil, einem Handschuhspezialisten mit über 40-jähriger Erfahrung, steht ein Fachmann für kompetente Beratung zur Verfügung.

Mehr Informationen unter www.feuerwehr-asp.at

Foto: Hersteller

Unsere Qualität ist Ihre Sicherheit!



Wir liefern garantiert schadstofffreie Schutzhandschuhe!

Wien: 18. Oktober 2011



Sicheres Instandhalten

Informationsveranstaltung



F I N A L E



PRÄVENTION



Unfallheilbehandlung



Rehabilitation



Finanzielle Entschädigung



Alles aus EINER Hand